

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN STAF ADMINISTRASI PADA RUMAH SAKIT UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA

Febriana Tia Rahmanti¹⁾, Yanita Hendarti²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: yanitahendarti1974@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to (1) analyze the effect of work experience on employee work productivity (2) analyze the effect of wage on employee work productivity (3) analyze the effect of social security on employee work productivity (4) analyze the effect of work experience, wage, and social security simultaneously on employee work productivity. This study take object in the Universitas Sebelas Maret (UNS) Hospital in Surakarta, using sample of 100 employee's of administration staff. Data collection using questionnaire techniques. Data analysis technique using linear regression analysis. Conclusions from the results of testing each hypothesis indicate that (1) Work experience has a significant effect on employee work productivity (2) Wage has a significant effect on employee work productivity (3) Social security has a significant effect on employee work productivity (4) Work experience, wage, and social security have a significant effect simultaneously on employee work productivity.

Keywords: *Work Experience, Wage, Social Security, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut agar manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan harus mempunyai kualitas yang lebih baik. Tuntutan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada saat ini ditujukan dalam rangka mengikuti perkembangan yang ada, seiring dengan adanya persaingan bisnis yang semakin ketat faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian yang serius.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014: 96).

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan adalah faktor pengalaman. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adya Dewi

(2014) dan Batara *et al.* (2019) menerangkan bahwa faktor pengalaman merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh pemberian upah. Dengan adanya pemberian upah yang memuaskan, dengan pemberian upah tersebut akankah produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan. Disini pemberian upah kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan ditunjukkan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada setiap karyawan perusahaan tersebut (Rivai, 2015: 127). Pemerintah telah mengatur tentang Upah Minimal Kota/Kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi ajang keributan antara pemilik perusahaan dan pekerja (Rivai, 2015: 128).

Produktivitas selain dapat dipengaruhi oleh faktor pengalaman dan pemberian upah juga dapat dipengaruhi oleh faktor jaminan sosial. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang bermanfaat dari sisi tenaga kerja, sedangkan dari sisi kelangsungan hidup perusahaan, seperti fasilitas dan peralatan yang digunakan, penggunaan teknologi, dan kualitas serta kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan, tercermin dalam produktivitas kerja.

Pada dasarnya program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan tunjangan kecelakaan kerja, memberikan pengganti kurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan hari tua dan tunjangan kematian (Martoyo, 2010: 167).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Surakarta?
2. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Surakarta?
3. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Surakarta?
4. Apakah pengalaman kerja, upah dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Surakarta?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diharapkan bisa dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Surakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, upah dan jaminan sosial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antar keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga

kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antar hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai (Edy, 2014: 99).

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu:

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja.
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja.
- c. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman dapat diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan, baik sudah lama maupun yang baru saja terjadi (Mapp dalam Saparwati, 2012: 91). Pengalaman dapat diartikan juga sebagai memori episodik, yaitu memori yang menerima dan menyimpan peristiwa yang terjadi atau dialami individu pada waktu dan tempat tertentu, yang berfungsi sebagai referensi otobiografi (Baptista et al, dalam Saparwati, 2012: 92). Pengalaman adalah pengamatan yang merupakan kombinasi pengelihatian, penciuman, pendengaran serta pengalaman masa lalu (Notoatmojo dalam Saparwati, 2012: 93).

3. Upah

Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah serta ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

4. Jaminan Sosial

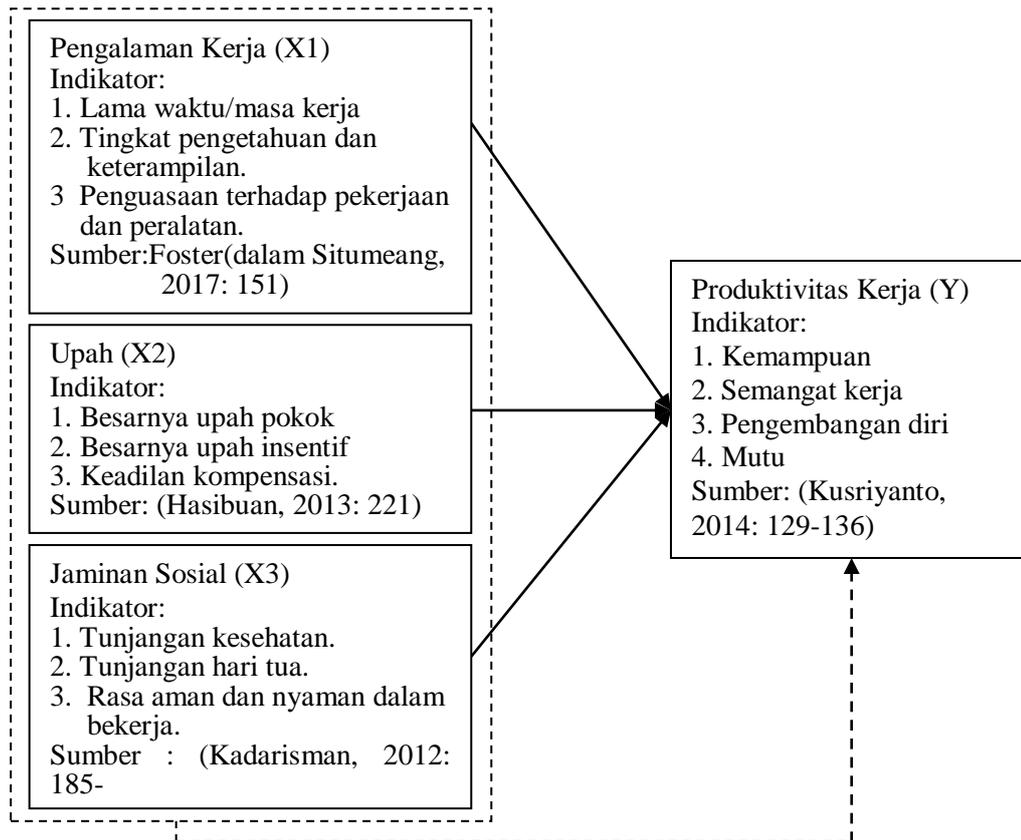
Menurut Undang-undang No. 3 pasal 1

ayat 1 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut: Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk satuan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja

berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- Variabel independen : Pengalaman kerja (X1), Upah (X2), Jaminan sosial (X3)
- Variabel dependen : Produktivitas Kerja (Y).
- > : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- - - - -> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Diduga upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Diduga jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Surakarta.

4. Diduga pengalaman kerja, upah dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Metode Penelitian

1. Lokasi Dan Objek Penelitian
 Lokasi penelitian ini berada di Kabupaten Sukoharjo dan objek penelitiannya adalah Rumah Sakit UNS.
2. Populasi
 Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan Administrasi Rumah Sakit UNS (100 orang). Semua karyawan tersebut digunakan sebagai sampel, sehingga penelitian ini menggunakan penelitian sensus.
3. Jenis Dan Sumber Data
 Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kualitatif berupa tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Data tersebut akan dikuantitatifkan dengan skala Likert 5 poin. Data bersumber dari data primer (diperoleh langsung dari responden

melalui jawaban kuesioner) dan data sekunder (teori-teori, hasil penelitian terdahulu, artikel/jurnal).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas untuk variabel produktivitas kerja, pengalaman kerja, upah, dan jaminan sosial menggunakan analisis *Product Moment*. Butir pernyataan dinyatakan valid jika pada tingkat signifikansi 5% masing-masing butir menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel, sebaliknya butir pernyataan dinyatakan tidak valid jika r hitung \leq r tabel. Nilai r tabel dengan cara mengkonsultasikan pada Tabel *r Product Moment* pada $T_s = 5\%$ dan $N = 100$. Berdasarkan distribusi Tabel *r Product Moment* pada $T_s = 5\%$ dan $N = 100$ diperoleh nilai r tabel = 0,195.

a. Variabel Produktivitas Kerja

Hasil uji validitas variabel produktivitas kerja disajikan seperti tabel berikut.

Tabel 1
 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Y_1	0,949	0,195	Valid
Y_2	0,898	0,195	Valid
Y_3	0,909	0,195	Valid
Y_4	0,912	0,195	Valid
Y_5	0,896	0,195	Valid
Y_6	0,923	0,195	Valid
Y_7	0,909	0,195	Valid
Y_8	0,898	0,195	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel produktivitas kerja menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel produktivitas kerja valid.

b. Pengalaman Kerja

Hasil uji validitas variabel pengalaman kerja disajikan pada tabel 2. Berdasarkan hasil pada tabel 2 dapat

diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel pengalaman kerja menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel pengalaman kerja valid.

Tabel 2
 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Butir pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
X1_1	0,903	0,195	Valid
X1_2	0,902	0,195	Valid
X1_3	0,880	0,195	Valid
X1_4	0,923	0,195	Valid
X1_5	0,890	0,195	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

c. Variabel Upah

Hasil uji validitas variabel upah disajikan seperti tabel berikut.

Tabel 3
 Hasil Uji Validitas Variabel Upah

Butir pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
X2_1	0,882	0,195	Valid
X2_2	0,880	0,195	Valid
X2_3	0,821	0,195	Valid
X2_4	0,866	0,195	Valid
X2_5	0,847	0,195	Valid
X2_6	0,857	0,195	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel upah menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir

pernyataan variabel upah valid.

d. Variabel Jaminan Sosial

Hasil uji validitas variabel jaminan sosial disajikan seperti tabel berikut.

Tabel 4
 Hasil Uji Validitas Variabel Jaminan Sosial

Butir pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
X3_1	0,842	0,195	Valid
X3_2	0,926	0,195	Valid
X3_3	0,917	0,195	Valid
X3_4	0,949	0,195	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel jaminan sosial menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa

seluruh butir pernyataan variabel jaminan sosial valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5
 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach lpha	Kriteria Uji	Kesimpulan
Produktivitas kerja	0,971	0,60	Reliabel
Pengalaman kerja	0,940	0,60	Reliabel
Upah	0,928	0,60	Reliabel
Jaminan sosial	0,927	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen diperoleh hasil bahwa instrumen untuk variabel produktivitas kerja, pengalaman kerja, upah, dan jaminan sosial dinyatakan

3. Analisis Regresi Linier Berganda

reliabel (konsisten/handal) karena masing-masing variabel menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 6
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.494	4.071		.613	.542
X1	.504	.131	.327	3.856	.000
X2	.384	.111	.288	3.455	.001
X3	.628	.195	.280	3.216	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil print out SPSS

Berdasarkan hasil regresi diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,494 + 0,504 X_1 + 0,384 X_2 + 0,628 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai α (konstanta) = 2,494, bernilai positif artinya apabila tidak terdapat variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari pengalaman kerja, upah, dan jaminan sosial akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang ada di Rumah Sakit UNS Surakarta.
- Nilai koefisien $X_1 = 0,504$. Koefisien X_1 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja yang ada di Rumah Sakit UNS Surakarta. Apabila terdapat peningkatan pengalaman kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 50,4%.
- Nilai koefisien $X_2 = 0,384$. Koefisien X_2 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel upah mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja yang ada di Rumah Sakit UNS Surakarta. Apabila terdapat peningkatan upah dan variabel lain dianggap konstan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja

sebesar 38,4%.

- Nilai koefisien $X_3 = 0,628$. Koefisien X_3 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja yang ada di Rumah Sakit UNS Surakarta. Apabila terdapat peningkatan jaminan sosial dan variabel lain dianggap konstan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 62,8%.

4. Uji t

- Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit UNS Surakarta.
- Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit UNS Surakarta.
- Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit UNS Surakarta.

5. Uji F

Tabel 7
 Hasil Uji F

<i>Model</i>		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	802.440	3	267.480	19.122	.000 ^a
	<i>Residual</i>	1342.870	96	13.988		
	<i>Total</i>	2145.310	99			

a. *Predictors: (Constant), X3, X2, X1*

b. *Dependent Variable: Y*

Karena F hitung > F tabel atau Sig. < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti pengalaman kerja, upah, dan jaminan sosial berpengaruh signifikan secara simultan

terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit UNS Surakarta.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.354	3.74008

a. *Predictors: (Constant), X3, X2, X1*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,354 artinya sumbangan pengaruh seluruh variabel independen (pengalaman kerja, upah, dan jaminan sosial) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) adalah 35,4% sisanya 64,6% (100%-35,4%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit UNS Surakarta. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (3,216) > t_{tabel} (2,000)$ atau nilai signifikansi $(0,002) < 0,05$. Dengan demikian Hipotesis 3 diterima.

4. Pengalaman kerja, upah, dan jaminan sosial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit UNS Surakarta. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (19,122) > F_{tabel} (2,76)$ atau nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian Hipotesis 4 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian setiap hipotesis, diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit UNS Surakarta. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (3,856) > t_{tabel} (2,000)$ atau nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian Hipotesis 1 diterima.
2. Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit UNS Surakarta. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (3,455) > t_{tabel} (2,000)$ atau nilai signifikansi $(0,001) < 0,05$. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima.
3. Jaminan sosial berpengaruh signifikan

Saran

1. Penelitian berikutnya disarankan memperluas jumlah sampel, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisir.
2. Perusahaan diharapkan lebih selektif dalam memilih calon karyawan yang akan bekerja di Rumah Sakit UNS dimana dalam pelaksanaan rekrutmen hendaknya lebih memilih karyawan yang berpengalaman sesuai dengan bidang kerja dan keahliannya.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, pimpinan disarankan untuk lebih memperhatikan asas keadilan dan kelayakan

dalam pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi upah hendaknya didasarkan pada prestasi kerja karyawan serta bidang keahlian dan jabatan. Untuk menjamin rasa aman dan nyaman dalam bekerja, hendaknya karyawan diberikan jaminan sosial yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Rendy. 2014. “Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi UKM Home Industri Sepatu UD.Perkasa Surabaya)”. Jurnal Ilmiah. Program Sarjana Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Angrainy, Kholifah. 2013. “Analisis Dampak Kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) terhadap Kesempatan Kerja dan Investasi (Studi Kasus pada Kota Malang Periode 2001-2011)”. Jurnal Ilmiah. Program Sarjana Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Anneahitra, 2018. *Pemahaman Kesehatan dan Keselamatan di Pabrik*, (Online), diakses 10 Juni 2019.
- Ardika, Sulaeman. 2014. “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”. Jurnal Ilmiah. STIE Miftahul Huda Subang.
- Arikunto, Suharsimi. 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Batara, RS., Fathoni., A., and Minarsih., M.M. 2019. Effect of Work Experience, Work Discipline, and Work Environment on Work Productivity to Increase Work Loyalty in PT. Index Transportama, *Journal of Management*, Vol. 5(5), pp. 1-10.
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Handoko, Hani, T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: UGM.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S. P, 2013. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan ke 6, Penerbit CV. Haji Masagung.
- Heidjrachman, dan Husnan, Suad. 2012. *Manajemen Personalia*. Edisi 7. Yogyakarta: BPFPE.
- Irianto. J. 2011. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia.