

# Pengaruh Disiplin Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah Dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Perak Di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

*(The Effect of Work Discipline and Working Life with Pay Rates and Employee's Productivity in Industry of Silver Craft at Pulo Subdistrict Tempeh the Regency of Lumajang)*

Frisca Lincyanata, Sudarsih, Markus Apriono  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: [azkacinta@yahoo.com](mailto:azkacinta@yahoo.com)

## Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah Dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Perak Di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Tujuan penelitian ini untuk (1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap tingkat upah tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo. (2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo. (3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh masa kerja terhadap tingkat upah tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo. (4) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo. (5) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, Masa Kerja, Tingkat Upah, Produktivitas

## Abstract

This article has purpose to find out and analyze The Effect of Work Discipline and Working Life with Pay Rates and Employee's Productivity in Industry of Silver Craft at Pulo Subdistrict Tempeh the Regency of Lumajang. The purpose of this research are to (1) Find out and analyze the effect of work discipline toward silver craft industry employee's pay rates in Pulo village. (2) Find out and analyze the effect of work discipline toward silver craft industry employee's productivity in Pulo village. (3) Find out and analyze the effect of working life toward silver craft industry employee's pay rates in Pulo village. (4) Find out and analyze the effect of working life toward silver craft industry employee's productivity in Pulo village. (5) Find out and analyze the effect of pay rates toward silver craft industry employee's productivity in Pulo village

**Keywords:** Work Discipline, Working Life, Pay Rates, Productivity

## Pendahuluan

Seiring era globalisasi dimana perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Sehingga perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, agar dapat memenuhi permintaan konsumennya. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri. Kontribusi terbesar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang profesional serta kedisiplinan yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan usahanya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam bukunya *Human Resource Management* (2006:69)

produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keterampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain-lain. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Menurut Veithzal Rival (2003:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Mengingat besarnya peranan SDM dalam organisasi sangat

penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Agar karyawan mau bekerja dengan giat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, salah satunya dengan memberikan upah yang sesuai dengan keinginan karyawan. Menurut Kusdiyah (2008:146) gaji dan upah adalah kompensasi langsung yang dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan, yang dibayar berdasarkan waktu. Besarnya pemberian gaji atau upah semata-mata tergantung dari lamanya bekerja serta pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Sehingga penetapan gaji atau upah berdasarkan faktor senioritas untuk sebagian karyawan dianggap obyektif sebab masa kerja adalah sesuatu yang pasti dan tidak bisa direkayasa.

Sebagian karyawan yang lebih produktif sudah selayaknya menerima gaji yang lebih tinggi. Penetapan gaji karyawan berdasarkan hasil kerja sangat disukai karyawan yang menganut etika kerja, sehingga berdampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dari berbagai macam perlakuan gaji tentu saja dalam pelaksanaannya terkadang dirasakan masih belum menemukan keseimbangan dan keadilan. Hal ini menyebabkan kerugian yang besar khususnya pada pihak karyawan. Besarnya gaji yang diterima secara layak adalah hal penting untuk dicari kebijaksanaannya baik oleh karyawan maupun pimpinan.

Begitu juga dengan sentra industri kerajinan perak yang ada di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, dimana industri ini menghasilkan produk-produk perhiasan yang terbuat dari perak. Mutu dan kualitas kerajinan perak terkenal baik di dalam maupun di luar negeri, karena didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Hampir sebagian besar penduduknya bekerja sebagai pengrajin emas dan perak, baik sebagai pengusaha maupun buruh. Peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan penduduk dapat terlihat dari potensi sentra industri kerajinan perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang yang telah memperluas pemasaran produknya ke luar daerah (Bali dan Yogyakarta) bahkan sampai ke luar negeri seperti : Kanada, Australia, dan Jepang. Akan tetapi, sektor industri kerajinan perak ini juga mengalami beberapa kendala, salah satunya tentang produktivitas tenaga kerja yang masih rendah. Terbukti dengan pengusaha kurang maksimal mengirimkan produk sesuai pesanan, bentuk, kreasi, dan ketepatan waktu kepada konsumen.

## Metode Penelitian

### Rancangan penelitian

Penelitian ini menggunakan *Explanatory Research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan.

### Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden (pengrajin perak) dalam bentuk kuesioner dan wawancara. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berasal dari artikel, jurnal, internet, dll.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang sebanyak 674 orang. Dimana penentuan besarnya sampel dilakukan sebesar 10 % dari jumlah populasi, sehingga didapat sampel sebanyak 67 orang.

### Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu disiplin kerja dan masa kerja sebagai variabel independent, produktivitas sebagai variabel dependent, dan tingkat upah sebagai variabel intervening. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

#### Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Siswanto (2005:291) adalah :

- Disiplin terhadap waktu yaitu menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- Disiplin terhadap kualitas yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.
- Disiplin terhadap prosedur yaitu berhati-hati dalam bekerja dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### Masa Kerja ( $X_2$ )

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut T. Hani Handoko (2001:241) adalah :

- Keterampilan dan kemampuan teknik.
- Tingkat pengetahuan dan kemampuan analitis serta manipulatif.
- Lama waktu atau masa kerja.

#### Produktivitas (Y)

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Simamora (2004:612) adalah :

- Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada.
- Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.
- Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

**Tingkat Upah (Z)**

Indikator upah yang digunakan dalam penelitian ini menurut Martoyo (2000:130) adalah :

- a) Upah menurut kebutuhan.
- b) Upah menurut senioritas.
- c) Upah menurut lama kerja.

**Metode Analisis Data**

**Uji Normalitas Data**

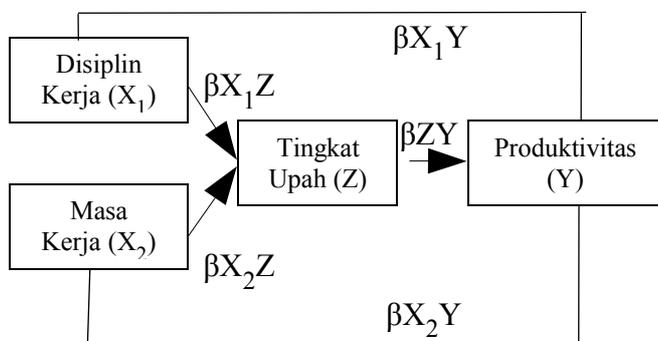
Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dapat dilihat dengan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut :

- a) Jika signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- b) Jika signifikansi <0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

**Analisis Jalur (path analysis)**

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih perantara.

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *softwer* SPSS 14. Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta ( $\beta$ ) yang signifikan terhadap jalur. Maka analisis jalur disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3.1 : Model Analisis Jalur (*path analysis*)

**Keterangan :**

- $\beta_{X_1 Z}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $Z$
- $\beta_{X_2 Z}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $Z$
- $\beta_{X_1 Y}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $Y$
- $\beta_{X_2 Y}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $Y$
- $\beta_{ZY}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung  $Z$  terhadap  $Y$

**Keterangan :**

- $Y$  = Produktivitas
- $Z$  = Tingkat upah
- $X_1$  = Disipin kerja
- $X_2$  = Masa kerja
- $\beta$  = koefisien variabel bebas
- $\epsilon_1, \epsilon_2$  = variabel pengganggu

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinearitas**

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada sebuah variabel dapat diketahui dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* masing-masing dari variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1 maka dapat dinyatakan tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel bebasnya .

**Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas muncul apabila kesalahan (e) atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan *Scatter Plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti variabel dalam penelitian ini tidak heterokedastisitas, dasarnya yaitu:

- a) Heterokedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- b) Heterokedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara variable pengganggu pada periode t dengan variable pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi atau tidak, maka dapat digunakan pendekatan *Durbin Watson Test* dengan kriteria dibawah ini yaitu :

- a) Apabila DW berada diantara DU dan 4-DU  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi pada model tersebut.
- b) Apabila DW berada diantara 0 dan DL atau 4-DL dan 4  $H_0$  ditolak, artinya terdapat autokorelasi pada model

tersebut.

c) Apabila DW berada diantara DL dan DU atau 4-DL dan 4-DU

Uji ini hasilnya tidak konklusif, sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak.

### Uji Normalitas Model

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas model tentu saja untuk mengetahui suatu variabel normal atau tidak. Yang dimaksud data normal adalah mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya berpatokan pada distribusi data dengan mean dan standart deviasi yang sama. Jadi uji normalitas data pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standart deviasi yang sama dengan data kita. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan hasil analisis melalui *Scatterplot*, jika titik-titik yang ada pada gambar mengikuti garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil korelasi antara disiplin kerja dengan tingkat upah pengrajin perak di Desa Pulo diperoleh koefisien jalur (beta) sebesar 0,384 dengan sig. sebesar 0,000 pada saat analisis jalur pertama. Nilai (t hitung  $3.354 \geq$  nilai t tabel -1,796).

Berdasarkan hasil korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas pengrajin perak di Desa Pulo diperoleh koefisien jalur (beta) sebesar 0,520 dengan sig sebesar 0,000 pada saat analisis jalur kedua. Nilai (t hitung  $4.914 \geq$  nilai t tabel -1,796).

Berdasarkan hasil korelasi antara masa kerja dengan tingkat upah pengrajin perak di Desa Pulo diperoleh koefisien jalur (beta) sebesar 0,367 dengan sig sebesar 0,000 pada saat analisis jalur ketiga. Nilai t hitung ( $3.179 \geq$  nilai t tabel -1,796).

Berdasarkan hasil korelasi antara masa kerja dengan produktivitas pengrajin perak di Desa Pulo diperoleh koefisien jalur (beta) sebesar 0,552 dengan sig sebesar 0,000 pada saat analisis jalur keempat. Nilai t hitung  $5.339 \geq$  nilai t tabel -1,796).

Berdasarkan hasil korelasi antara tingkat upah dengan produktivitas pengrajin perak di Desa Pulo diperoleh koefisien jalur (beta) sebesar 0,362 dengan sig sebesar 0,000 pada saat analisis jalur kelima. Nilai t hitung ( $3.135 \geq$  nilai t tabel -1,796).

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Tingkat Upah

Berdasarkan hasil penelitian ini disiplin kerja pengrajin

perak di Desa Pulo sudah tergolong baik. Hal tersebut bisa dilihat dari indikator disiplin kerja dimana sebagian besar pengrajin mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta bisa meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam proses produksi, sehingga kualitas barang dapat terjaga mutunya. Hal ini juga dipengaruhi oleh tingkat upah yang diterima oleh para pengrajin. Apabila upah tersebut adil dan sesuai serta dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, maka pekerja akan semakin baik dalam bekerja.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Industri kerajinan perak di Desa Pulo merupakan industri yang cukup berkembang sehingga para pekerja harus menunjukkan eksistensinya dengan tetap mempertahankan kinerja yang baik selama proses produksinya, sehingga produktivitas kerja akan maksimal. Adanya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan sangatlah beralasan sebab tanpa adanya kedisiplinan dari karyawan, maka akan terjadi banyak pemborosan dalam hal waktu kerja yang pada akhirnya juga berdampak pada produktivitas kerja yang akan dicapai karyawan.

#### Pengaruh Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah

Dari hasil penelitian terdapat 18 orang responden yang telah bekerja selama 21-27 tahun sebagai pengrajin perak. Hal ini membuktikan bahwa industri kerajinan perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang sudah berlangsung secara turun temurun. Pembagian upah yang diterima oleh pekerja berdasarkan gram perak yang dihasilkan, dimana setiap gramnya memperoleh Rp 2.500,-. Para pengusaha juga memberikan bonus dari setiap 1,75 kilogram perak yang akan diproses, pekerja akan memperoleh bonus perak sebesar 50 gram.

#### Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas

Semakin lama pengrajin perak menekuni pekerjaannya maka akan terampil dan lebih cepat dalam menghasilkan produk perak tersebut, hal ini dikarenakan dalam proses pengerjaannya diperlukan ketekunan dan keterampilan yang memadai. Para pengrajin perak yang memiliki pengalaman kerja lebih tinggi memiliki kelebihan dalam mendeteksi, memahami, dan mencari penyebab munculnya kesalahan dalam bekerja, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam proses produksi.

#### Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Produktivitas

Dari hasil penelitian diperoleh keterangan bahwa para pengrajin yang bisa menghasilkan 100 – 500 gram perak dalam sehari terdapat 48 responden dimana setiap gram yang dihasilkan akan diberi upah Rp 2.500,-. Dengan adanya pemberian upah yang layak serta adanya bonus yang di dapat, pekerja menjadi termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah faktor pengupahan, karena faktor upah merupakan

faktor terpenting guna mempertahankan hidup. Tingkat upah yang masih rendah akan berpengaruh terhadap usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya tingkat produktivitas yang rendah tidak dapat menjamin naiknya upah.

## Kesimpulan dan Keterbatasan

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis di atas mengenai pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Masa Kerja ( $X_2$ ) terhadap Tingkat Upah ( $Z$ ) dan Produktivitas ( $Y$ ) tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang yang terdapat lima hipotesis, menyatakan bahwa kelima hipotesis tersebut dapat diterima dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap masing-masing variabel yang ada pada model jalur hipotesis. Berikut ini adalah kesimpulan dari kelima hipotesis tersebut :

- Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Upah ( $Z$ ) tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo dengan nilai signifikan 3.354 pada tingkat ( $\alpha$ ) = 5% pada pengujian hipotesis atau uji signifikansi.
- Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas ( $Y$ ) tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo dengan nilai signifikan 4.914 pada tingkat ( $\alpha$ ) = 5% pada pengujian hipotesis atau uji signifikansi.
- Masa Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Upah ( $Z$ ) tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo dengan nilai signifikan 3.179 pada tingkat ( $\alpha$ ) = 5% pada pengujian hipotesis atau uji signifikansi.
- Masa Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas ( $Y$ ) tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo dengan nilai signifikan 5.339 pada tingkat ( $\alpha$ ) = 5% pada pengujian hipotesis atau uji signifikansi.
- Tingkat Upah ( $Z$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas ( $Y$ ) tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo dengan nilai signifikan 3.135 pada tingkat ( $\alpha$ ) = 5% pada pengujian hipotesis atau uji signifikansi.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan di dalamnya diantaranya adalah penelitian ini hanya menggunakan dasar pengambilan sampel dari jumlah populasi pengrajin perak berdasarkan pengalaman kerja saja. Selanjutnya skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan empat kriteria dimana penilaian ini merupakan modifikasi dari skala likert yaitu dari lima menjadi empat kategori. Selain itu  $R^2$  sebagai angka yang menunjukkan seberapa besar variabel independent yang digunakan dapat

menjelaskan variabel dependent dan intervening masih terlampau kecil. Sehingga dapat dikatakan bahwa masih terdapat banyak variabel independent di luar model yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kerajinan perak di desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Hj. Sudarsih, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Markus Apriono, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingannya dalam proses pengerjaan penelitian ini. Serta semua pihak yang membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir yang tidak mungkin disebutkan oleh penulis satu persatu.

## Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Martoyo, Susilo, S.E. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta : BPFE.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Racchmawati, Ike, Kusdiyah, S.E. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Rival, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Murai Kencana.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN. Yogyakarta : BPFE Press.
- Siswanto, Bedjo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.