

PENGARUH JAMINAN KESEHATAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI

(Studi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung)

Lukman Hakim¹

¹Universitas Bandung Raya, Fakultas Ekonomi, Jl. Lodaya No.38, Bandung 40264, Indonesia

Korespondensi:
lukmanhakim_59@yahoo.co.id

ABSTRACT: *Human resources' existence plays a significant role in the success of a company, so many companies realize that human resources in the company can provide a competitive advantage. In the company of labor is the motor of the company, the assets of the company, which is an investment for a company to increase productivity. As a company asset, the welfare guarantee given by the company to workers or employees is an obligation that must be adjusted to their needs. Also, to realize the goals of the company, of course, there needs to be compensated as one of the motivations for employees*

In this study, the author used a research method based on descriptive statistics with a quantitative approach. The sample in this study consisted of 30 employees of the Bandung City Fire Department. The analysis used was multiple regression analysis. Based on the results of the study, it was found that the Occupational Health Insurance and Financial Compensation jointly had an effect of 85.8% on employee work motivation. The remaining 14.2% caused

Keywords: *Occupational Health Insurance, Financial Compensation for employee motivation*

ABSTRAK: Keberadaan sumber daya manusia memiliki peranan besar bagi kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam perusahaan itu dapat memberikan keunggulan daya saing. Di dalam perusahaan tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan, aset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Sebagai aset perusahaan, maka jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan terhadap buruh atau karyawan adalah kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhannya. Selain itu guna mewujudkan tujuan perusahaan, tentu perlu adanya kompensasi sebagai salah satu motivasi bagi para karyawan

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan metode penelitian berdasarkan statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, sample dalam penelitian ini sebanyak 30 orang pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung, analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui Jaminan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi Finansial secara bersama-sama berpengaruh sebesar 85,8% terhadap motivasi kerja pegawai. Adapun sebesar 14,2% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Jaminan Kesehatan Kerja, Kompensasi Finansial terhadap motivasi kerja pegawai

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana dan prasarana yang tersedia tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia memiliki peranan besar bagi kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam perusahaan itu dapat memberikan keunggulan daya saing (Robert L. Mathis, John H. Jackson, 2011). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya yang ditetapkan sebelumnya, sangat tergantung pada canggihnya sarana, prasarana dan didukung oleh kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya yang berkualitas. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dimana karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan dan juga karyawan merupakan perencana dan pengendali semua kegiatan perusahaan.

Di dalam perusahaan tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan, aset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. *The maintenance function of personnel is concerned primarily with preserving the physical, mental and emotional condition of employees* (Edwin B. Fillipo dalam H. Malayu S.P. Hasibuan, 2009:179). Sebagai aset perusahaan, maka jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan terhadap buruh atau karyawan adalah kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhannya. Salah satu upaya untuk mewujudkan hal tersebut adalah pelaksanaan program Jaminan sosial tenaga kerja yang ditetapkan melalui undang-undang no 40 tahun 2004 tentang SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) dan TAP MPR RI NO X/MPR/2001 yang menugaskan Presiden RI untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional. Sentanoe Kertonegoro (2006:29) mengemukakan bahwa:

“Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.”

Senada dengan pernyataan tersebut, jaminan sosial merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja, pengusaha terhadap perlindungan resiko hilangnya penghasilan dan hilangnya biaya perawatan medis. Jaminan sosial dapat mengurangi ketidakpastian para pekerja dan keluarga sehingga dapat menciptakan angkatan kerja yang stabil, sehat dan produktif.

Meskipun terdapat banyak kesamaan diantara berbagai sistem jaminan sosial, adapula keanekaragaman, dimana satu sistem menggunakan pendekatan metode asuransi sosial, sedangkan sistem lainnya memakai program tabungan wajib. Kenyataannya dapat disesuaikan dengan kondisi budaya setempat yang mengakibatkan jaminan sosial dapat diterima secara jelas.

Jaminan sosial tenaga kerja pertama kali di Indonesia diselenggarakan oleh PT Astek (Persero) yang meliputi program jaminan kecelakaan kerja, hari tua dan kematian. Program tersebut baru beroperasi pada tahun 1978, pemerintah telah mengembangkan program dengan pemeliharaan kesehatan, pensiun dan jaminan pesangon, kemudian pada tahun 1993 pemerintah menunjuk PT Jamsostek (Persero) sebagai badan penyelenggara jaminan sosial dan sejak Desember 2013 berganti nama menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Menyadari bahwa manusia adalah faktor produksi yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan produksi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik dan benar sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai dan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Pemadam kebakaran, Branwir, PMK, atau damkar adalah petugas atau dinas yang dilatih dan bertugas untuk menanggulangi kebakaran. Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran, juga dilatih untuk menyelamatkan korban kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, dll. Dinas pemadam kebakaran dan/atau BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau

Rescue/(Penyelamatan) seperti Ambulans dan Badan SAR Nasional. Para Pemadam Kebakaran dilengkapi dengan pakaian anti-panas atau anti-api dan juga helm serta boot/sepatu khusus dalam melaksanakan tugas, dan biasanya pakaiannya dilengkapi dengan scotlight reflektor berwarna putih mengkilat agar dapat terlihat pada saat pelaksanaan tugas. Agar kualitas kerja di lapangan lebih optimal maka setiap karyawan harus diberikan jaminan kesehatan dalam bekerja. Berkembangnya tugas kerjanya tersebut memunculkan tuntutan akan peningkatan jaminan kesehatan pegawai dari perusahaan sebagai salah satu upaya menumbuhkan motivasi pegawai dalam bekerja.

Selain itu guna mewujudkan tujuan perusahaan, tentu perlu adanya kompensasi sebagai salah satu motivasi bagi para karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan tingkat kedua pada hirarki kebutuhan Maslow yang muncul setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi (G. Globe, Frank. 1987:71). Kebutuhan rasa aman ini biasa dalam wujud keinginan proteksi terhadap bahaya fisik (bahaya kebakaran atau serangan kriminal (Winardi. 2001: 14). Sementara itu sistem jaminan sosial adalah upaya mewujudkan kesejahteraan, memberikan rasa aman sepanjang hidup manusia melalui pendekatan sistem (Sulastomo. 2007:5). Sehingga keberadaan jaminan sosial tenaga kerja menjadi salah satu motivasi bagi para karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai motivasi kerja karyawan di Dinas pemadam kebakaran dan/atau BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kota Bandung selama 5 tahun terakhir, terlihat adanya penurunan kinerja karyawan dari tahun 2016.

Tabel 1
Data Kinerja Karyawan

Tahun	Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai	Predikat
2013	382	Baik
2014	410	Baik
2015	457	Sangat Baik
2016	446	Baik
2017	428	Baik

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung, 2018

Adapun proporsi nilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Proporsi Nilai Kinerja Karyawan

Total Nilai Kinerja (TNK)	Kategori	Predikat
100-190	1	Buruk
191-281	2	Kurang Sekali
282-372	3	Kurang
373-448	4	Baik
449-524	5	Sangat Baik
525-600	6	Istimewa

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung, 2018

Berdasarkan tabel di atas tahun 2015 kinerja pegawai memperoleh predikat sangat baik, namun pada tahun 2016 dan 2017 mengalami penurunan menjadi predikat baik. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya. Di dalam laporan tahunan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung 2017 dewan komisaris menyarankan kepada direksi untuk memerhatikan implementasi penerapan pegawai yang lebih sinergi dan dilengkapi dengan teknologi yang modern disertai dengan review atau penyempurnaan bisnis proses sehingga implementasi hasil penerapan pegawai yang dilakukan oleh perusahaan berperan lebih optimal. Dan menyarankan pula peningkatan mengenai kompensasi finansial yang diterima pegawai dan jaminan sosial pegawai sesuai dengan tingginya resiko kerja mereka sebagai upaya meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, pimpinan perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik.

Kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja.

Kompensasi bukan hanya penting untuk para pegawai saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan kompensasi bagi para pegawainya, maka kemungkinan organisasi tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, dan atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan pegawai yang keluar.

Untuk mengetahui apakah kompensasi yang diberikan sudah memadai atau belum, penulis menyajikan data kompensasi berdasarkan survei pendahuluan pada 30 pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung sebagai berikut:

Tabel 3
Kompensasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung

Keterangan	Cukup		Kurang		Disesuaikan		Total	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Gaji Pokok	15	50	11	36.6	4	13.3	30	100
Tunjangan Jabatan	15	50	10	33.3	5	16.6	30	100
Tunj. Masa Kerja	12	40	11	36.6	7	23.3	30	100
Tunj. Transportasi	10	33.3	9	30	11	36.6	30	100
Tunj. Kesehatan	10	33.3	10	33.3	10	33.3	30	100
Lembur	19	63.3	8	26.6	3	10	30	100
Uang Makan	18	60	7	23.3	5	16.6	30	100

Sumber: Olah Data 2018

Dari data di atas, dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung masih rendah. Rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, hal ini akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja pegawai.

Dalam penelitian ini, fenomena rendahnya motivasi kerja yang dirasakan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung akan dihubungkan dengan jaminan kesehatan serta kompensasi finansial yang diterima pegawai. Menurut teori, kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawannya. (Triton PB 2005: 109).

Berdasarkan isi fenomena dan masalah di atas, maka penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung."

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu metode yang berusaha memberikan gambaran mengenai data atau kejadian berdasarkan fakta-fakta yang tampak pada situasi yang diselidiki peneliti dan objek yang diteliti terpisah, proses penelitian yang dilakukan melalui pengukuran dengan alat yang baku dan objektif.

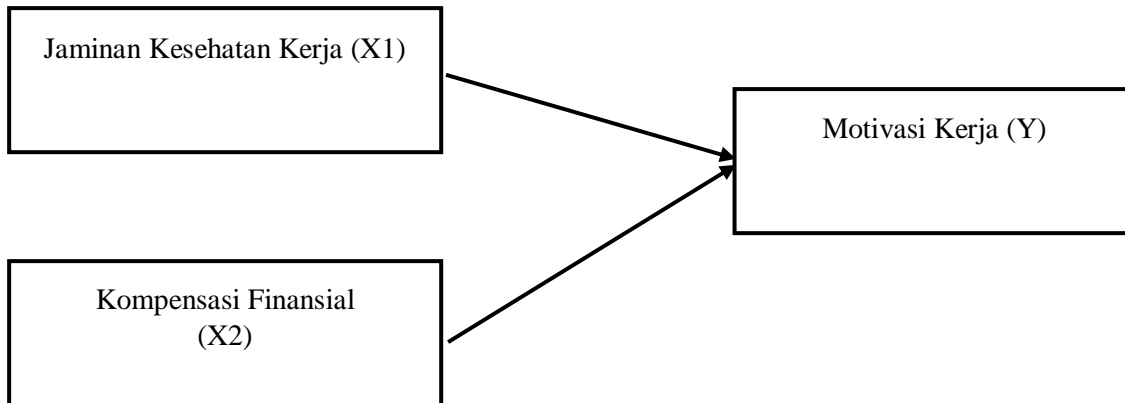
Untuk sebuah penelitian, objek penelitian merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, karena objek penelitian merupakan sumber informasi dalam suatu penelitian. Objek penelitian menurut Sugiyono (2004:13) adalah sebagai berikut: "Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang sesuatu hal (variabel)."

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Objek dalam penelitian berfokus pada jaminan kesehatan pegawai (X1), kompensasi finansial (X2) dan motivasi kerja pegawai (Y) Sugiyono (2004) menjelaskan, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung/BPBD yang beralamat di Jl. Sukabumi No.17, Kacapiring, Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel bebas adalah jaminan kesehatan pegawai (X_1), dan kompensasi finansial (X_2) sedangkan variabel terikat adalah motivasi kerja pegawai (Y).

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 21, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.237 + 0.098 X_1 + 1.160 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dilihat bahwa koefisien regresi β_1 untuk variabel Jaminan Kesehatan Kerja (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2) bertanda positif, artinya variabel tersebut berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Variabel Jaminan Kesehatan Kerja (X_1) nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,098 hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Jaminan Kesehatan Kerja (X_1) satu satuan nilai akan meningkatkan motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,098 satuan nilai. Begitupun dengan variabel Kompensasi Finansial (X_2) memiliki nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 1.160 hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Kompensasi Finansial (X_2) satu satuan nilai akan meningkatkan motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 1.160 satuan nilai.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Jaminan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi kerja Pegawai dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi yaitu sebesar 85,8% (nilai R-Square pada tabel model summary) berikut ini dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 4
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926 ^a	.858	.848	.72998	2.345

a. Predictors: (Constant), x_2 , x_1

b. Dependent Variable: y

Ini berarti, variabel Jaminan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi Finansial secara bersama-sama berpengaruh sebesar 85,8% terhadap motivasi kerja pegawai. Adapun sebesar 14,2% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh jaminan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi Finansial terhadap motivasi kerja pegawai, maka akan dilakukan pengujian terhadap garis regresi tersebut melalui Uji t.

Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis diatas adalah uji – t. Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 5.
Perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
X1	1,878	1,697	Tolak Ho
X2	7.399	6.747	Tolak Ho

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Jaminan kesehatan pegawai(X1) adalah sebesar 1,878. nilai tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,697. karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variable Jaminan kesehatan pegawai(X1) dengan motivasi kerja pegawai (Y).

Begitupun dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi finansial (X2) adalah sebesar 7,399. nilai tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 6.747. karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variable Kompensasi finansial (X2) dengan motivasi kerja pegawai (Y)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh jaminan kesehatan kerja dan kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian Jaminan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi Finansial secara bersama-sama berpengaruh sebesar 85,8% terhadap motivasi kerja pegawai. Adapun sebesar 14,2% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan jawaban responden adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus mempertahankan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada perusahaan dan telah diterapkan selama ini, agar pegawai tetap termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dan perusahaan harus senantiasa menyediakan alat pelindung diri menurut ketentuan batas waktu agar selalu dalam kondisi layak pakai sehingga dapat melindungi pegawai dan mencegah kejadian yang tidak diinginkan.
2. Kompensasi menduduki posisi dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai, maka pengambil kebijakan agar memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai supaya pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi
3. Terus memberikan motivasi, pelatihan dan pengembangan kepada karyawan agar dapat menunjang perbaikan atau peningkatan prestasi kerja seluruh karyawan
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang diteliti oleh peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan Jaminan Kesehatan Kerja, Kompensasi Finansial dan motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Malayu Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management*, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- Sunyoto, Drs. Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Ranupandojo, Hedjrachman, & Suad, Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*, Edisi Ke-4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukaram dan Marwansyah. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Riduwan dan H. Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarno, Prof. H. Bambang. 2005. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Triton PB. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Dr. Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.