

PEMBERIAN INSENTIF KERJA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN

(Studi Pada PT Kampung Coklat, Kec. Kademangan, Kab. Blitar)

Nurul Farida

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Balitar Blitar

[e-mail: nurulfarida27@gmail.com](mailto:nurulfarida27@gmail.com)

ABSTRAK

Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang tinggi mengandung arti ada rasa pengakuan dari organisasi terhadap prestasi kerja karyawan serta kontribusinya terhadap perusahaan. insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Dengan adanya insentif kerja karyawan lebih disiplin, bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, orientasi ke tujuan, percaya diri, kesejahteraan lebih terjamin dan berani mengambil keputusan. Pemberiannya ini biasanya berdasarkan keberhasilan prestasi karyawan yang melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan. Pemberian insentif yang tepat dan sterarah kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan aspek yang penting dan besar terhadap maju dan mundurnya perusahaan. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun peralatan yang dimiliki perusahaan begitu canggih.

Unsur manusia memiliki peran yang dominan dalam mengelola sumber daya organisasi pada suatu perusahaan. Demi kemajuan perusahaan, maka perlu tenaga kerja perlu mendapatkan dorongan dari pimpinannya atau dengan kata lain diberi motivasi. Pada kenyataannya bahwa para pemimpin atau dengan kata lain diberi motivasi. Pada kenyataannya bahwa para pemimpin memperoleh hasil-hasilnya melalui orang lain yang menjadi bawahannya. Hasil yang diinginkan tidak akan tercapai dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, jika bawahan tidak melaksanakan dengan baik. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai manusia yang berprestasi yaitu manusia yang sukses dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, perlu diperhatikan pula bahwa karyawan bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mereka juga membutuhkan penghargaan atas keberadaannya. Prinsipnya dorongan karyawan untuk bekerja atas dasar kepentingan memenuhi kebutuhan yang menjadi keinginan karyawan. Salah satu bentuk motivasi yang sesuai dengan keinginan karyawan pada umumnya adalah dengan cara pemberian insentif. Pemberian insentif ini merupakan suatu alat bagi para pimpinan untuk mempertahankan para karyawan. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang tinggi mengandung arti ada rasa pengakuan dari organisasi terhadap prestasi kerja karyawan serta kontribusinya terhadap

perusahaan. Pemberian insentif yang terarah kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

memberikan pengertian insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Begitupula T Hani Handoko (1985) mengemukakan Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Abi Sujak (1990) berpendapat bahwa Penghargaan berupa Insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi. Menurut pendapat Hasibuan (2001) insentif adalah kombinasi antara waktu yang hemat dan aktivitas kerja. Menurut Saydam (1996), insentif pada dasarnya adalah sebagai tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan tertentu. Insentif ini sama dengan bonus. Pemberiannya ini biasanya berdasarkan keberhasilan prestasi karyawan yang melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan.

Berdasarkan pengertian diatas jadi insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka diambil kesimpulan, rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Seberapa besar pemberian insentif kerja bisa meningkatkan terhadap motivasi kerja karyawan?”

Tujuan Penelitian

Penetapan tujuan penelitian ini dimaksud untuk memberikan kerangka landasan dan acuan dalam membahas, menganalisis serta mengevaluasi permasalahan yang muncul dalam obyek penelitian.

Sejalan dengan hal tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui seberapa besar pemberian insentif kerja bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan?”

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini mengacu pada jenis pendekatan dimana yang dipilih dalam penelitian ini, yaitu Penelitian Diskriptif Kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk membuat deskriptif secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta-fakta atau sifat-sifat objek tertentu.

Dalam penelitian ini memaparkan situasi tidak menguji hipotesa atau membuat prediksi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mendiskripsikan masalah-masalah secara tegas
2. Menentukan bagaimana prosedur penelitian

3. Mengumpulkan data
4. Pengolahan dan menganalisanya

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Penelitian lapangan ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan objek penelitian secara langsung di lapangan

2. Data Skunder

Yaitu dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang ada kaitanya dengan masalah yang diteliti.

Metode Pengumpulan data

1. Observasi

Observasi, cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian serta melakukan pencatatan secara sistematis mengenai hal-hal yang diteliti.

2. Wawancara

Interview (wawancara), proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka secara langsung.

3. Dokumentasi

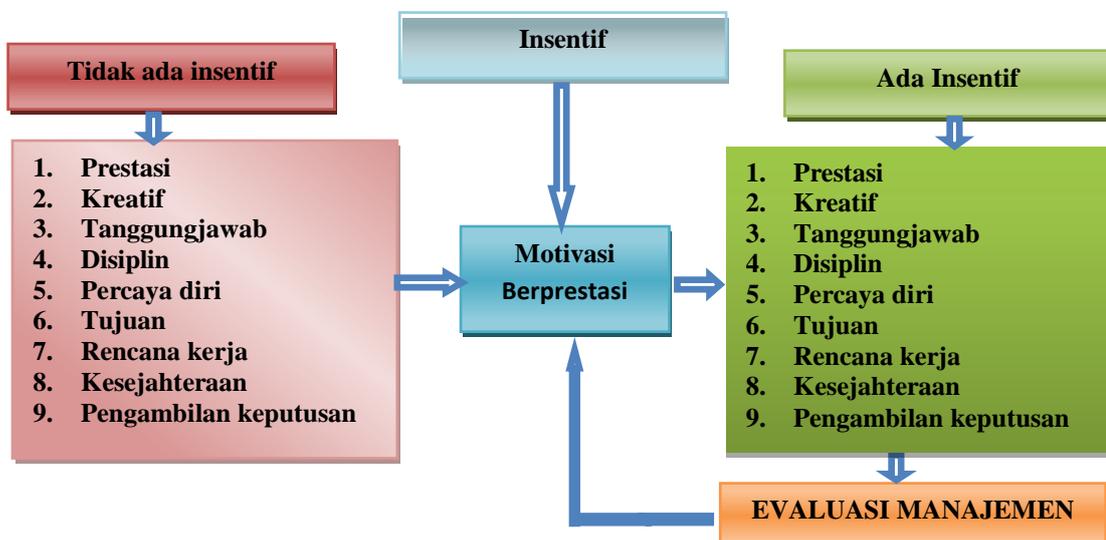
Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku, misalnya catatan, sejarah perkembangan, cerita, biografi, peraturan dan kebijakan-kebijakan dalam pemberian insentif karyawan.

4. Triangulasi

Yaitu penggabungan dari ketiga teknik diatas yaitu, observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam teknik pengumpulan data triangulasi ini peneliti bisa langsung mengumpulkan data dan sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dari berbagai sumber.

Kerangka Konsep Penelitian.

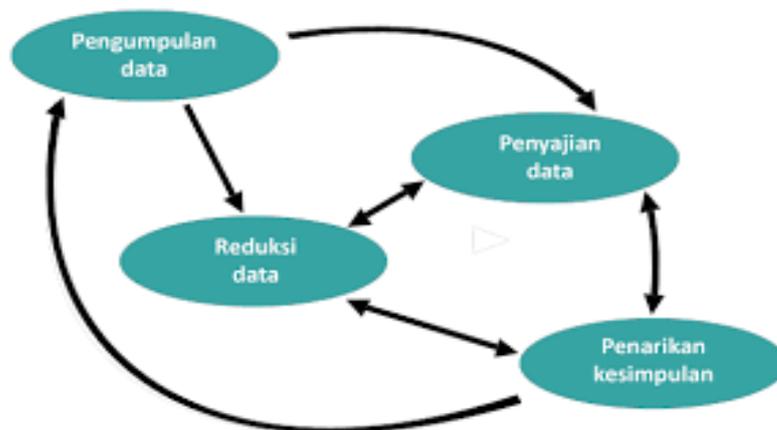
Gambar 1.
Kerangka Konsep Penelitian



Analisa data kualitatif secara khas adalah suatu proses yang interaktif. Dalam penelitian ini menggunakan modela analisi intraktif model Miles and Huberman (*Prof.Dr.Sugiyono 2008 Metode Penelitian kuantitatif dan Penelitian Kualitatif hal.:246-252*). Analisa interaktif Miles and Huberman merupakan model analisi yang terdiri dari :

1. Pengumpulan data (*data collection*),
2. Reduksi data (*data reduction*),
3. Penyajian data (*data display*),
4. Penarikan kesimpulan atau verifikasi (*ferifikation*).

Gambar 2.
Model Analisis Interaktif oleh Miles dan Huberman



Sumber Data : Miles dan Huberman

Teknik Validasi Data

Validasi bentuk batasan keseluruhan data yang diperoleh dan benar-benar merupakan variabel yang diinginkan mulai proses pengumpuln data yang tepat hingga penarikan kesimpulan sebagai hasil penlitian. Terdapat macam validasi yaitu *validasi internal*, *validasi tingkat generalisasi* dan *validasi relevansi* (Daymon &Holloway, 2008:140). Validasi internal dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membercheck kepada informan dengan menunjukan data yang berbeda sehingga meminta konfirmasi ulang yang melibatkan penafsiran peneliti dab persepsi orang yang terlibat.

Tujuan Pemberian Insentif Kerja

Pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberi gairah terhadap aktivitas dalam proses produksi. Tujuan pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya pada bagian produksi adalah meningkatkan hasil produknya.

Menurut Handoko (2002) tujuan insentif pada hakekatnya adalah : “ Untuk meningkatkan movitasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial” .

Secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu :

- a. Bagi Perusahaan
 - 1. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
 - 2. Bekerja lebih disiplin
 - 3. Bekerja lebih kreatif
- b. Bagi Tenaga Kerja

Karyawan akan memperoleh beberapa keuntungan baik secara finansial maupun non finansial, antara lain :

 - a. Sandard prestasi dapat diukur secara kuantitatif
 - b. Karyawan memperoleh kesempatan untuk mendapatkan upah atau gaji lebih besar.
 - c. Karyawan mendapatkan dorongan untuk mengembangkan diri.

Tipe Insentif Kerja

Manullang (2001) berpendapat bahwa secara garis besar, insentif dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu :

a. Finansial Insentif

Meliputi upah dan gaji yang pantas diperoleh karyawan yang merupakan bagian keuntungan perusahaan dan soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua dan lain sebagainya.

b. Non Finansial Insentif

- 1. Keadaan pekerjaan memuaskan yang meliputi tempat, jam kerja, tugas dan teman-teman kerja.
- 2. Sikap pimpinan terhadap keinginan tiap-tiap pegawai seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan dan hubungan dengan atasan.

c. Sosial Insentif

Sedangkan menurut Ranupondojo dan Husnan (1997), tipe insentif dibedakan menjadi dua, yakni:

a. Insentif Material

Suatu insentif yang dapat dinilai dengan uang.

b. Insentif Non Material

Suatu insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

Sifat Dasar Pemberian Insentif

Menurut Ranupondojo dan Husnan (1997), sifat dasar insentif adalah :

- a. Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung karyawan lebih mudah.
- b. Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- c. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- d. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi atau rendah sama tidak baiknya.
- e. Besarnya upah normal dengan standar kerja hendaknya cukup merangsang pekerja untuk lebih giat bekerja.

Sedangkan menurut Dharmesta (1998) sifat dasar pemberian insentif adalah

- a. Harus menunjukkan penghargaan terhadap atas produktifitas kerjanya.

- b. Harus dapat dipakai untuk mencapai tujuan produktifitas kerja secara layak.
- c. Tambahan upah yang diterima karyawan harus paling sedikit diseimbangkan dengan biaya produksi rendah.

Macam-macam Pelaksanaan Insentif

Pada dasarnya pemberian insentif di suatu perusahaan dapat dibagi menjadi tiga. Menurut Ranupondojo dan Husnan (1997), pembagian jenis pemberian insentif tersebut adalah :

- a. Diberikan secara perorangan
Dalam pelaksanaannya insentif ini memerlukan beberapa persyaratan, yaitu produktifitas kerja karyawan data secara perorangan. Standar prestasi dapat digunakan sebagai dasar pemberian jasa dan diukur dengan uang. Pekerja harus lebih giat agar menerima uang.
- b. Insentif kelompok
 - 1) Insentif Produktif
Cara ini biasanya untuk jangka pendek. Seperti ketika perusahaan menghadapi saingan ketat pada waktu tertentu. Sebab saat itu nasib perusahaan tergantung bagaimana menghadapi persaingan yang timbul, para karyawan secara kelompok kerja mampu melampaui target produksi normal kepada mereka akan diberi bonus.
 - 2) Bagi Keuntungan
Cara ini berarti dalam hal organisasi niaga, membagikan keuntungan uang yang diperoleh perusahaan kepada karyawan.
- c. Pelaksanaan insentif untuk semua karyawan
- d. Dalam pelaksanaannya pemberian insentif kepada karyawan ada beberapa cara, yaitu:
 - 1) Pembagian hasil
Pelaksanaannya dengan menciptakan dana yang diambil dengan jumlah prosentase tertentu dan keuntungan perusahaan.
 - 2) Premi target produksi
Dalam prakteknya pemberian insentif dapat menimbulkan masalah baru, yaitu indiscipliner kerja.

Sedangkan menurut Ranupondojo dan Husnan (1997), macam-macam pelaksanaan insentif dibedakan menjadi tiga, yaitu :

- a. *Bonus payment* (Pembayaran Premi)
Premi yang diberikan kepada para pimpinan setelah akhir tahun, ditambah pada gaji pokoknya.
- b. *Stock option*
Hak untuk memberikan sejumlah saham
- c. *Phantom stock plans*
Pimpinan menerima saham tetapi hanya dicatat dalam rekeningnya dan menerima setelah beberapa waktu.

Sistem Penentuan Insentif Kerja

Menurut Hasibuan (2001) teori upah insentif dapat dibedakan menjadi beberapa hal, yaitu :

1. *Piece rate*

- 1) Upah per potong proporsional
Upah ini dibayar berdasarkan produktifitas kerja dikalikan tarif upah per potong yang didapatkan dari penyelidikan waktu untuk menentukan saat standarnya.
- 2) Upah per potong taylor
Upah yang digunakan dengan cara mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang produktifitasnya tinggi dengan yang rendah. Bagi yang tinggi produktifitasnya ketika outputnya mencapai rata-rata atau lebih, akan menerima upah per potong lebih besar dengan karyawan yang bekerja di bawah rata-rata.
- 3) Upah per potong kelompok
Cara menentukannya adalah dengan menentukan standar untuk kelompok. Bagi yang berada di atas standar kelompoknya akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan dengan tarif. Sedangkan yang bekerja di bawah standar akan dibayar sebesar jam kerja dikalikan tarif per jamnya.

b. Time Bonuses

Time bonuses cara ini ada dua macam, yaitu : premi berdasarkan waktu yang dihemat dan berdasarkan waktu pengerjaan.

- 1) Premi berdasarkan waktu yang dihemat
 - a) *Kelsey plan*
Prosentase premi yang diberikan sebesar 50 % dari waktu yang dihemat, dengan anggapan tidak ada standar kerja yang akurat sekali.
 - b) *100 % time premium plan*
Prosentase premi yang diberikan sebesar 75%.
- 2) Premi berdasarkan waktu pengerjaan
 - a) *Rowan Plan*
Premi yang dihasilkan adalah selisih antara hasil standar dengan hasil aktual bagi dengan hasil aktual dikalikan jam kerja dan upah.
 - b) *Emerson Plan*
Pada cara ini perusahaan membuat tabel indeks efisien sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- 3). Premi berdasarkan waktu standart.

c. Sistem Penentuan Insentif Kerja Berdasarkan Produktivitas Kelompok

1. Teknik Scanlon Plan

Cara penentuannya :

- 1) Penetapan rasio target/norma (TR)

$$TR = \frac{\text{Biaya kerja}}{\text{SVOP}}$$

Keterangan :

TR = Ratio Terget (A Rati or Norm)

SVOP = Sales Value of Production

- 2) Setiap bulan menghitung nilai penjualan dari produksi (SVOP) dalam harga jual

- 3) Menghitung biaya kerja yang ditetapkan = TR x SVOP
 - 4) Menyusun biaya kerja sesungguhnya
 - 5) Menghitung penghematan dari biaya kerja = biaya kerja yang ditetapkan, dikurangi (-) biaya kerja sesungguhnya
 - 6) Membagi penghematan biaya dengan proporsi yang disetujui
2. Teknik Ruckler Plan
- Cara penentuannya ;
- 1) Menghitung presentase standart dari catatan historis
$$\text{Rasio target} = \frac{\text{Gaji dalam rupiah}}{\text{Nilai Tambahan}}$$
 - 2) Menghitung prosentase sesungguhnya biaya kerja
$$\text{Biaya Kerja \%} = \frac{\text{Gaji saat ini dalam rupiah}}{\text{Nilai Tambah saat ini}}$$
 - 3) Membayarkan insentif yang ada (dana simpanan)

Beberapa sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar sistem insentif kerja tersebut dapat berhasil yaitu :

1. Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
2. Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
4. Standart kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati.
5. Standart kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya
6. Besarnya upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk bekerja lebih giat.

Karakteristik Motivasi Berprestasi

1. Motivasi Berprestasi Tinggi

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistik
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2. Motivasi Berprestasi Rendah

- 1) Kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan
- 2) Memiliki progra kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistik serta lemah melaksanakan

- 3) Bersikap apatis dan tidak percaya diri
- 4) Ragu-ragu dalam mengambil keputusan
- 5) Tindakanya kurang terarah pada tujuan

Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Karyawan

Insentif kerja dalam meningkatkan Motivasi kerja yaitu dimana motivasi yang merupakan dorongan atau stimulan untuk selalu berbuat dan beraktivitas untuk memenuhi tujuan yang diinginkan, bila tujuan yang diinginkan ini tercapai kepuasan dalam diri akan terwujud. Kepuasan ini bisa dikatakan puas bila apa yang diharapkan sesuai dengan kenyataan, jadi sitem kerja, pemberian insentif dan penghargaan yang tepat yang sesuai dan imbang dengan prestasi kerja yang didapat akan menimbulkan suasana yang kondusif dan dapat menimbulkan motivasi kerja yang lebih tinggi dalam mencapai kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang telah dioalah kemudian dievaluasi maka diperoleh kesimpulan pemberian insentif kerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu bisa dilihat dari data yang disajikan dibawah ini

Tabel 1
Motivasi dan Insentif

No	Motivasi Karyawan	Tidak ada Insentif	Ada insentif
1	Prestasi	Tidak ada atau rendahnya semangat untuk meraih prestasi	Semangat kerja tinggi karena tujuannya untuk meraih prestasi yang diharapkan
2	Kreatif	Apa adanya kurang berkembang	Kemampuan mengembangkan diri atau menciptakan ide-ide baru untuk perkembangan yang lebih baik dan maju
3	Tanggung Jawab	Kurang memiliki tanggung jawab	Memiliki Tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam pekerjaan
4	Disiplin	Kurang disiplin	Disiplin yang tinggi dan selalu berusaha mematuhi peraturan
5	Percaya diri	Kurang percaya diri cenderung bersikap apatis	Percaya diri kuat dan selalu berusaha untuk mencapai kesuksesan
6	Tujuan	Kurang terarah	Lebih terarah, pasti berorientasi kemasa depan dan hasil
7	Rencana Kerja	Tidak terarah	Rencanan kerja yang menyeluruh dan berusaha untuk merealisasikanya
8	Kesejahteraan	Kesejahteraan Minim	Tingkat kesejahteraan dan kecukupan kebutuhan lebih dirasakan
9	Pengambilan Keputusan	Ragu-ragu dalam mengambil keputusan	Penuh keyakinan, tegas dan selalu siap dalam segala situasi.

Sumber data : data diolah

PENUTUP

Kesimpulan

Tujuan insentif pada hakekatnya adalah : “ Untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan

perangsang finansial selain itu penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan atau organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi kepada organisasi.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu alat yang dapat digunakan sebagai sarana meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga prestasi karyawan akan meningkat.

Saran

Karena insentif merupakan bentuk untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk lebih meningkatkan prestasinya maka perlu memperhatikan beberapa hal :

1. Dibuatnya alat pengukur prestasi karyawan sehingga akan lebih mudah dalam menentukan jumlah dan bentuk insentif.
2. Alat pengukur tersebut haruslah dihubungkan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Data yang menyangkut berbagai prestasi karyawan haruslah dikumpulkan dan Standart prestasi haruslah disesuaikan secara periodik
4. Besarnya insentif dengan standart kerja hendaknya cukup merangsang agar karyawan lebih giat bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan prestasi

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi., (1998). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Cooperm R. Donald, Emory, C. William. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*.Jilid 1.Edisi ke 1. Alih Bahasa. Dra. Ellen Gunawan, MA & Imam Nurmawan, SE. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1.Prenhalindo. Jakarta.
- 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1.Prenhalindo. Jakarta.
- Dharmesta, Swastha, Basu (1998). *Pengantar Bisnis Modern*.Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Effendi, Rustam. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen Modern*. Edisi Ketiga Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Hasibuan, S.P., (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, cetakan pertama, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hani Handoko (2002). *Manajemen Simber Daya Manusia*. BPFE.Yogyakarta
- Heidjrachman Ranupandoyo (1988). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. BPFE.Yogyakarta
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen)*.Edisi Pertama. Cetakan Kedua. BPFE.Yogyakarta.
- Manullang, 2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari dan Ny. HM. Martini H. 1990. *Administrasi Personal Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. CV. H. Masagung. Jakarta.

- Nitisemito, S, Alex. (1996). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ranupandojo, Heidrachman dan Husnan Suad. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Saydam, Gouzali. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan (Mikro dalam Tanya Jawab)*. Djambatan. Jakarta.
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Mandar Maju. Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan Keempat. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketiga. Alfabeta. Bandung.
- Sudrajat, Subana. 2001. *Metode Penelitian*. Penerbit PT. Pustkaa Setia. Bandung.
- Umar, Husein. 1998. *Riset MSDM dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- _____. 1998. *Metode Riset Bisnis*. Cetakan Pertama. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Umamiyah, Lisa. 2003. Skripsi: *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktifitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Rhotmens Pall Mall Malang)*. Fisip Universitas Merdeka Malang.