

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo)

The Factors That Influence Productivity of Work at Production Departement (A study at PT Mazuvo Indo)

NASRON
TRI BODRO ASTUTI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala
Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242
Email : nasnasron@yahoo.com

Abstract: *Productivity is how to generate or increase the production of goods and services as rapidly as possible by utilizing resources efficiently. Many factors that affect the productivity of labor, whether related to labor and the environment associated with corporate and government policies increase overall productivity is influenced by several factors such as work attitude, relations between labor and organization leader Management, productivity, labor efficiency, entrepreneurship (Sedarmayanti, 2001:71) The purpose of this study was to determine the effect of work attitudes, skill levels, the relationship between labor and organizations leader, management productivity, labor efficiency, and entrepreneurship on the productivity of the employees of the production of PT Indo Mazuvo. The population in this study was 50 employees of the production of PT Indo Mazuvo, The Sampling Techniques used was non probability sampling, The analysis tools used in this research was the multiple linear regression, which was firstly examined by validity and reliability test. The results partially showed t value for X1 = 3.837; X2 = 15.712; X3 = 7.447; X4 = 2.944; X6 and X5 = 5.436 t = 4.869 while t table 2.012 that was in the area reject Ho, meaning it had no significant influence work attitude, skill level, the relationship between labor and organizations leader, management productivity, labor efficiency, and entrepreneurship on the productivity of the production employees of PT Mazuvo indo. While the hypothesis test simultaneously with the test results obtained F value = 522.971 > F table = 3.232 it was in the reject Ho area, meaning that there was significant influence of work attitude, skill level, the relationship of labor and organization leader, management productivity, labor efficiency, and entrepreneurship on the productivity of the employees of the production of PT Indo Mazuvo. The coefficient of determination of the five independent variables of 98.5% means that the variation of the six independent variables in explaining productivity : 98.5%, while the remaining 1.5% was explained by other variables that were not mentioned in this study*

Keywords: *productivity, work attitude, skill level, management productivity,*

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas

kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Peningkatan produktifitas di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sikap kerja seperti : Kesiediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), Tingkat ketrampilan yang di tentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, Manajemen produktifitas, Efisiensi tenaga kerja, Kewiraswataan Sedarmayanti, (2001:71). Faktor tersebut harus memperhatikan adanya kecenderungan perubahan dunia kerja dan permintaan pasar yang dilayani dengan tepat, memuaskan dan cepat. Hal tersebut melandasi pentingnya pengembangan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, tidak hanya dari sudut fisik, mental dan moral, akan tetapi juga dari sudut produktivitas kerja. Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan pengeluaran yang semakin besar.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Meski suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama. Sutrisno (2008:14)

Demikian juga yang terjadi di PT Mazuvo Indo bahwa faktor tenaga kerja sangatlah penting, Hal ini disebabkan karena PT Mazuvo Indo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Furniture Rotan Syntetice yang proses produksinya melibatkan banyaknya tenaga kerja, Membicarakan tenaga kerja berarti membicarakan sesuatu yang berhubungan langsung dengan manusia yang berasal dari latar kehidupan yang berbeda sehingga faktor-faktor produktifitas ini perlu adanya perhatian dari pihak pimpinan perusahaan agar tercapai output yang di inginkan maka perlu mendapatkan tanggapan yang serius. Permasalahan yang di hadapi di dalam obyek penelitian ini perusahaan sedang mengalami penurunan

tingkat kedisiplinan karyawan. Apabila hal ini berlangsung terus menerus, maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti bahwa hasil produksi atau Target dan Realisasi Jumlah Produk yang di hasilkan oleh karyawan mengalami penurunan. di karenakan menurunnya faktor produktifitas kerja dalam perusahaan tersebut Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel.1.1
Target dan Realisasi Jumlah Produk yang di hasilkan Karyawan PT.
Mazuvo Indo Tahun 2011

Bulan	Output (Hasil) (Pcs)	Target Order (Pcs)	Ketercapaian (%)
Januari	1856	2000	85,60
Februari	1875	1000	87,50
Maret	990	1000	77,00
April	860	1000	86,00
Mei	1350	1500	90,00
Juni	1410	1500	94,00
Juli	1375	1500	91,67
Agustus	1350	1500	90,00
September	1250	1400	87,50
Okttober	980	1000	69,00
November	1180	1300	82,50
Desember	1000	1200	80,00

Sumber : PT. Mazuvo Indo, 2011

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut tampak bahwa produktivitas kerja karyawan dari bulan-ke bulan terjadi penurunan tingkat output, padahal produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi PT. Mazuvo Indo. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai. Maka perlu di perhatikanya beberapa faktor yang mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut dalam mencapai target yang di harapkan.

Perumusan Masalah. Dari uraian diatas mengenai latar belakang peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo Indo?

2. Bagaimanakah pengaruh tingkat ketrampilan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo Indo?
3. Bagaimanakah pengaruh hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo Indo?
4. Bagaimanakah pengaruh manajemen produktifitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo Indo?
5. Bagaimanakah pengaruh efesiensi tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo Indo?
6. Bagaimanakah pengaruh kewiraswastaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo Indo?
7. Bagaimanakah pengaruh sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktifitas, efisiensi tenaga kerja dan kewiraswastaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo Indo?

Tujuan Penelitian. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo Indo

TINJAUAN TEORETIS

Produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2001 : 57) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (input). Menurut Sinungan (2003 : 17) menyatakan bahwa Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien,dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Adapun menurut Sutrisno (2009 : 105) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang atau jasa) dengan masukan (tanaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan kuluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan (*Input*) tersebut lazim dinamakan faktor

produksi, masukan atau faktor produksi dapat berupa Sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan antar tenaga kerja, Manajemen produktifitas, Efisiensi tenaga kerja, Manajemen produktifitas, dan Kewiraswataan (Sedarmayanti, 2001:77).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja. Dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor (Sedarmayanti, 2001:57). Bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Sikap kerja
2. Tingkat ketrampilan
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi
4. Manajemen produktifitas
5. Efisiensi tenaga kerja
6. Kewiraswataan.

Sikap Kerja. Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim. (Sedarmayanti, 2001 : 71). Kata sikap berasal dari bahasa Latin *Aptus*, yang berarti “kecocokan” atau “kesesuaian”. Sikap sebagai salah satu variabel dari faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku konsumen memiliki keterkaitan yang kuat. Perilaku dapat memperkuat atau memperlemah sikap, sedangkan sikap sendiri dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kecenderungan konsumen dalam memutuskan pilihan produk/jasa. (Sunarto, 2003:160).

Sedangkan Robbins (1991:20) mendefinisikan Sikap kerja adalah respon evaluatif yang di tunjukan oleh seseorang terhadap objek dengan tingkatan sikap yang positif , negatif atau netral. Sikap menempatkan semua itu dalam sebuah kerangka pemikiran yang menyukai atau tidak menyukai suatu obyek, bergerak mendekati atau menjahui obyek tersebut. Sikap menghemat tenaga dan pikiran oleh karena itu sikap tidak mudah berubah, sikap seorang membentuk pola yang konsisiten. Jadi sebuah perusahaan sebaiknya menyesuaikan produknya dengan sikap kerja yang telah ada dari pada berusaha untuk mengubah sikap orang tentu saja terdapat beberapa pengecualian dimana biaya besar yang di gunakan untuk mengubah sikap orang-orang akan memberikan hasil

Tingkat ketrampilan. Tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktifitas kerja,(Sedarmayanti 2001 : 71). Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*)

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian mengenai kerja unggul, (Sedarmayanti, 2001 : 71).

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Hubungan antara atasan dan bawahan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut dalam suatu situasi dalam suatu perusahaan guna meningkatkan produktifitas kerja (Manullang, 2001:141).

Efisiensi tenaga kerja. Efisiensi tenaga kerja yaitu perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. (Sedarmayanti, 2001 : 71) Sedangkan Sarwoto (2003:129) efisiensi tenaga kerja pada dasarnya adalah perwujudan dari dari pada cara-cara kerja. Tapi dalam keseluruhannya hasil suatu kerja juga di tentukan oleh manusianya sebagai pelaksanaan kerja dan lingkungan dimana manusia itu bekerja dan tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan yaitu tercapainya produktifitas kerja

Kewiraswastaan. Kewiraswastaan tercermin dala pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada di jalur yang benar dalam berusaha. (Sedarmayanti, 2001 : 71). pada dasarnya seorang karyawan yang kreatif dalam dunia kerja tentu akan mendorong peningkatan proses produksi sehingga tercapainya produktifitas kerja yang di inginkan oleh perusahaan. Perkembangan

dunia usaha merupakan perwujudan dan dari segi penguasaan aset ekonomi terlihat adanya sejumlah kecil usaha besar menguasai sebagian besar aset ekonomi nasional

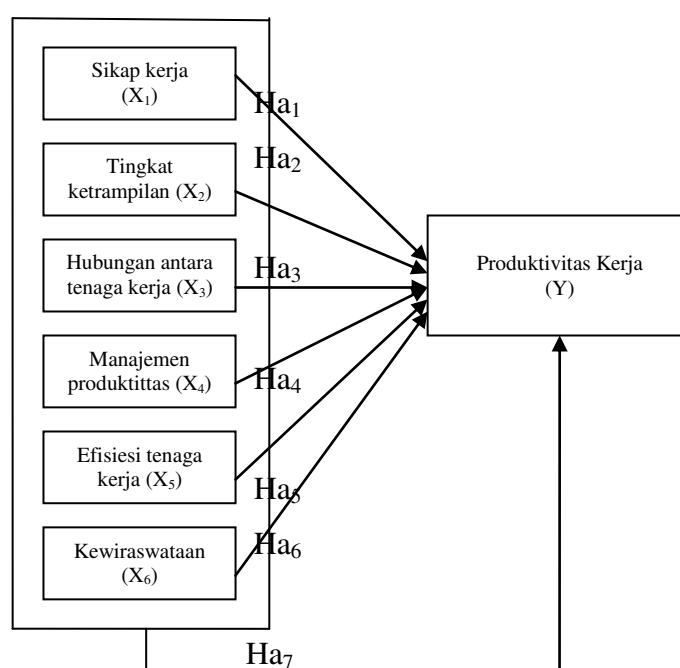
Manajemen produktifitas. Manajemen produktifitas adalah manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai sumber dan sistem kerja untuk mencapai produktifitas. Sedarmayanti (2001 : 71). Produktivitas karyawan diantaranya dipengaruhi oleh adanya pemberian motivasi dengan memberikan kompensasi (gaji), tunjangan kesejahteraan, dan peningkatan kualitas dan kemampuan karyawan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan. Menurut Moekijat (2001:23)

Penelitian Terdahulu. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukirman (2007) dengan Judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (kasus Guru Akuntansi Unnes Semarang). Sampel penelitian ini adalah 36 Guru Ekonomi Akuntansi di SMA Sekabupaten Semarang. Teknik Analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kecerdasan emosional dan keterampilan pembelajaran terhadap produktivitas guru di SMA Negeri Sekabupaten Semarang. Ada pengaruh secara parsial antara kecerdasan emosional dan ketrampilan pembelajaran terhadap produktifitas guru SMA Negeri Sekabupaten Semarang. Besarnya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap produktifitas secara parsial sebesar 34,57 %.

Penelitian yang dilakukan oleh Subandowo, (2009) dengan Judul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Populasi dari penelitian ini adalah Pengusaha Emping Melinjo pada Sentra-sentra Industri kecil di Magetan, Ponorogo , Pacitan dan Kediri Jatim. Sampel penelitian ini terdiri dari 60 responden. Alat analisis yang di gunakan adalah Analisis Jalur (*path analisis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam kaitanya dengan model hubungan kerja, terjadi suatu konsistensi hubungan antara Motivasi, Sikap dan Kelelahan Non Fisik sebagai prediktor dengan Produktifitas Kerja secara simultan. Dan dari model inteaksi sosial diketahui bahwa motivasi mampu mempengaruhi langsung secara langsung produktifitas kerja,dan secara tidak langsung pengaruhnya di cermati melalui sikap kerja.

Kerangka Teoretis. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (*input*). Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah Sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, Manajemen produktifitas, Efisiensi tenaga kerja dan Kewiraswastaan. (Sedarmayanti, 2001 : 71).

Adapun gambar kerangka teoretis (Sedarmayanti, 2001 : 71). adalah sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Teoretis Penelitian
Sumber : Sedarmayanti (2001 : 71)

Hipotesis. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

- Ha₁ : Sikap kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo indo
- Ha₂ : Tingkat ketrampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo indo
- Ha₃ : Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo indo

- Ha₄ : Manajemen produktifitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT PT Mazuvo indo
- Ha₅ : Efisiensi tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo indo
- Ha₆ : Kewiraswastaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo indo
- Ha₇ : Sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan kewiraswastaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo indo

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian. Dalam penelitian ini pendekatan yang di gunakan adalah kuantitatif

Jenis Penelitian. Jenis penelitian ini bersifat *kausal komparatif* yaitu study kausalitas yang menunjukkan arah hubungan antara variable bebas dan terikat. Dengan kata lain, mempertanyakan masalah sebab akibat (Kuncoro, 2003:10).

Variabel Penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen meliputi Sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja dan Kewiraswastaan
2. Variabel terikat (dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Produktivitas kerja.

Definisi Operasional

1. Produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Sinungan (2003 : 17) Indikator dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut :
 - a. pendekatan interdisipliner untuk tujuan yang efektif
 - b. Pembuatan rencana kerja

- c. Aplikasi secara efisien
 - d. Kualitas yang tinggi
2. Sikap kerja. Sikap kerja adalah Kesiediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim (Sedarmayanti, 2001 : 71). Adapun indikator dari sikap kerja adalah sebagai berikut :
- a. Kesiediaan untuk bekerja bergiliran
 - b. Dapat menerima tambahan tugas
 - c. Bekerja dalam suatu tim
3. Tingkat ketrampilan. Tingkat ketrampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas/ pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia. Sedarmayanti (2001 : 71) Adapun indikator dari tingkat ketrampilan adalah sebagai berikut:
- a. Pendidikan formal dan informal
 - b. Adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise
 - c. Ketrampilan dalam teknik industri
4. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi merupakan hubungan yang terjadi antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi (Sedarmayanti, 2001 : 71) . Adapun indikator dari Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi ini adalah sebagai berikut :
- a. Adanya pengawasan mutu terhadap produk
 - b. Pengawasan karyawan mengenai pekerjaan
5. Manajemen produktivitas. Manajemen produktivitas adalah manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktifitas. Sedarmayanti (2001 : 72) Adapun indikator dari manajemen produktifitas adalah sebagai berikut :
- a. Efisiensi sumber daya manusia
 - b. System kerja yang terdapat dalam organisasi
6. Efisiensi tenaga kerja. Efisiensi tenaga kerja di definisikan sebagai efisiensi yang mencakup perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas (Sedarmayanti , 2001 : 72). Adapun indikator dari efisiensi tenaga kerja Sedarmayanti adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan tenaga kerja
 - b. Tambahan tugas dari organisasi
7. Kewiraswastaan. Kewiraswataan adalah sikap yang mencerminkan kemandirian seseorang dalam suatu organisasi. Sedarmayanti (2001 : 72) Adapun indikator dari kewiraswastaan ini adalah sebagai berikut :
- a. Pengambilan resiko
 - b. Kreatifitas dalam berusaha
 - c. Berada dalam jalur yang benar dalam berusaha

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Mazuvo Indo, yang berjumlah 50 karyawan. Seluruh populasi di jadikan sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden

Teknik Pengambilan Sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh yaitu teknik pengambilan sampel karena jumlah populasi terlalu kecil, sehingga populasi yang kecil tersebut diambil semuanya sebagai sampel, (Sugiyono, 2003).

Jenis Data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau kelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Data ini berbentuk tanggapan (respon) secara lisan dan tertulis yang diberikan melalui pertanyaan tertulis (kuesioner) yang diajukan oleh peneliti (Nur Indriantoro,1999).

Sumber Data. Sumber data primer penelitian ini berasal dari karyawan bagian produksi PT Mazuvo indo, yang diperoleh melalui wawancara, dan kuesioner. Sedangkan data sekunder berasal dari perpustakaan serta literatur-literatur lainnya.

Teknik Pengumpulan Data. Teknik Pengumpulan Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner (angket) dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi dijawab (Arikunto, 2006:151).

Teknik Analisis Data. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dengan rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon$$

Dimana :

β_0	= konstanta	X_1	= sikap kerja
β_1	= Koefisien X_1	X_2	= tingkat ketrampilan
β_2	= Koefisien X_2	X_3	= hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan organisasi
β_3	= Koefisien X_3	X_4	= manajemen produktifitas
β_4	= Koefisien X_4	X_5	= efesiesi tenaga kerja
β_5	= Koefisien X_5	X_6	= Kewiraswataan
β_6	= Koefisien X_6		
Y	= Produktifitas Kerja		
ε	= Nilai residu		

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik dilakukan agar model regresi yang dihasilkan merupakan model regresi yang tidak bias karena asumsi-asumsi yang disyaratkan telah dipenuhi. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas.

A. Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya uji multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi penelitian ini akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 1.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.469	.400		3.669	.001		
	SIKAP	.158	.041	.141	3.837	.000	.232	4.319
	KETRAMPILAN	.158	.073	.893	15.712	.000	.210	2.281
	HUBUNGAN	1.152	.096	.288	7.447	.000	.211	4.744
	MANAJEMEN	.713	.052	.088	2.944	.005	.351	2.848
	EFISIENSI	.154	.095	.223	5.436	.000	.187	5.359
	WIRASWASTA	.429	.088	.243	4.869	.000	.126	7.917

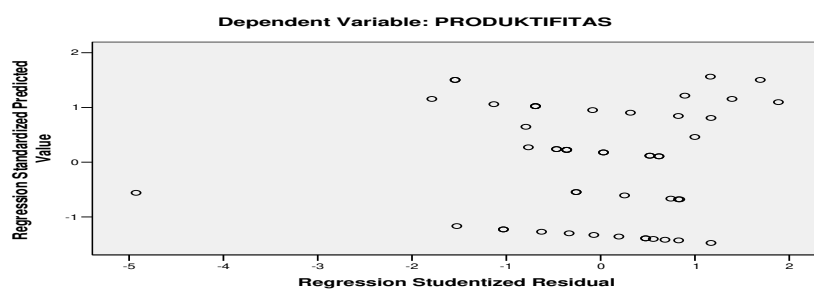
a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

k

Pada perhitungan ini tidak ada satupun variabel independen yang memiliki VIF lebih dari 10, maka data ini bebas dari Multikolinearitas. Dari hasil perhitungan nilai nilai tolerance juga menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel bebas yang nilainya $> 0,10$ atau 10 % yang berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas yang nilainya lebih dari 95 %.

- B. Uji Heteroskedastisitas.** Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah kesalahan pengganggu dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2
Scatterplot



Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Berdasarkan scatter plot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) kemudian menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam model regresi tidak terjadi heterodaskisitas

- C. Uji Normalitas Data.** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Model yang baik adalah yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal (Ghozali, 2005).

Gambar 0.3
Pengujian Normalitas Data



Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan analisis grafik yaitu grafik normal plot menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal

Uji Regresi Linier Berganda. Hasil pengujian pengaruh variabel independen (Sikap kerja, Tingkat keterampilan, Hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan organisasi, Manajemen produktivitas Efisiensi tenaga kerja, Kewiraswataan) terhadap variabel dependen (Produktivitas) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.469	.400		3.669	.001		
	SIKAP	.158	.041	.141	3.837	.000	.232	4.319
	KETRAMPILAN	.158	.073	.893	15.712	.000	.210	2.281
	HUBUNGAN	1.152	.096	.288	7.447	.000	.211	4.744
	MANAJEMEN	.713	.052	.088	2.944	.005	.351	2.848
	EFISIENSI	.154	.095	.223	5.436	.000	.187	5.359
	WIRASWASTA	.429	.088	.243	4.869	.000	.126	7.917

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

Bila hasil perhitungan dari print out komputer dengan bantuan program SPSS versi 11.00 dimasukkan ke dalam persamaan di atas diperoleh nilai sebesar :

$$Y = 1,469 + 0,158X_1 + 0,158X_2 + 1,152X_3 + 0,713X_4 + 0,154X_5 + 0,429X_6$$

Dari persamaan di atas diperoleh koefisien regresi bernilai positif dari sikap kerja (X1), ketrampilan (X2), Hubungan (X3), manajemen (X4), efisiensi (X5), *wiraswasta* (X6) terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini berarti bahwa :

- a. Konstanta sebesar 1,469 dapat diartikan sebelum dipengaruhi variabel sikap kerja (X1), ketrampilan (X2), Hubungan (X3), manajemen (X4), efisiensi (X5), *wiraswasta* (X6), maka produktivitas kerja positif.
- b. Koefisien regresi $\beta_1 = 0,158$ artinya apabila sikap kerja (X1) meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel ketrampilan (X2), Hubungan (X3), manajemen (X4), efisiensi (X5), *wiraswasta* (X6) terhadap produktivitas kerja (Y) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi $\beta_2 = 0,158$ artinya apabila ketrampilan (X2), meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat dengan asumsi sikap kerja (X1), Hubungan (X3), manajemen (X4), efisiensi (X5), *wiraswasta* (X6) terhadap produktivitas kerja (Y) dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi $\beta_3 = 1,152$ artinya apabila Hubungan (X3) meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat dengan asumsi sikap kerja (X1), ketrampilan (X2), manajemen (X4), efisiensi (X5), *wiraswasta* (X6) terhadap produktivitas kerja (Y) dianggap konstan.
- e. Koefisien regresi $\beta_4 = 0,713$ artinya apabila manajemen (X4) meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat dengan asumsi sikap kerja (X1), ketrampilan (X2), Hubungan (X3), efisiensi (X5), *wiraswasta* (X6) terhadap produktivitas kerja (Y) dianggap konstan.
- f. Koefisien regresi $\beta_5 = 0,154$ artinya apabila efisiensi (X5) meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat dengan asumsi sikap kerja (X1), ketrampilan (X2), Hubungan (X3), manajemen (X4), *wiraswasta* (X6) terhadap produktivitas kerja (Y) dianggap konstan.
- g. Koefisien regresi $\beta_6 = 0,429$ artinya apabila *wiraswasta* (X6) meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat dengan asumsi sikap kerja (X1), ketrampilan (X2), Hubungan (X3), manajemen (X4), efisiensi (X5) terhadap produktivitas kerja (Y) dianggap konstan.

Koefisien Determinasi. Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R square* yang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel .3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.807 ^a	.651	.629	.722

Besarnya nilai *Adjusted R square* dalam penelitian ini adalah 0,629 atau 62,9% yang berarti bahwa daya penjas hubungan antara sikap kerja, tingkat ketrampilan kerja, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktifitas, efisiensi tenaga kerja, kewiraswataan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Mazuvo indo adalah sebesar 62,9% sedangkan sisanya (37,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam peneletian ini.

1. **Pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja.** Berdasarkan hasil perhitungan dimana t tabel 2,012 sedangkan t hitung 3,837 berarti t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Sikap kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja. Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim. (Sedarmayanti, 2001 : 71). Adanya sikap kerja yang bagus seperti: bekerja secara *team work*, *shift work* pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan biaya – biaya yang tidak perlu dapat ditekan, atau dengan kata lain dengan sikap kerja yang maksimal para karyawan akan terdorong untuk melaksanakan tugasnya karena menyakini bahwa dengan sikap kekompakan keberhasilan organisasi akan mudah tercapai yaitu output produksi (produktivitas). Hal ini ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan Sukirman (2007) yang menyatakan sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sikap kerja yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja adalah menggambarkan kepuasan

dan ketidakpuasan sebuah dua titik yang berlawanan dari suatu kontinum dengan satu titik netral yang berbeda suatu mental dan syarat sehubungan dengan kesiapan untuk menanggapi, diorganisasi melalui pengalaman memiliki pengaruh yang mengarahkan dan atau dinamis terhadap perilaku dalam meningkatkan produktifitas kerja.

2. **Pengaruh tingkat ketrampilan terhadap produktivitas kerja** Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, dimana t tabel 2,012 sedangkan t hitung 15,712, berarti t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat ketrampilan (X_2) terhadap produktivitas kerja.

Tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja, (Sedarmayanti 2001 : 71). ketrampilan yang belum optimal akan menghasilkan produktifitas yang belum optimal juga. Hasil penelitian ini sesuai Penelitian yang dilakukan oleh Subandowo, (2009). Seorang yang mempunyai tingkat ketrampilan tinggi maka mutu kerja akan meningkat sehingga meningkatkan hasil kerja (produktivitas). Tingkat produktivitas seorang pegawai juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya, Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti: kesempatan untuk bekerja, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan tingkat ketrampilan yang di miliki seseorang, kesempatan mengembangkan diri dan lain sebagainya.

3. **Pengaruh antara Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi terhadap Produktivitas kerja.** Berdasarkan hasil perhitungan dimana t tabel 2,012 sedangkan t hitung 7,447 berarti t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Hubungan tenaga kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan

organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian mengenai kerja unggul, (Sedarmayanti, 2001 : 71). Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Hubungan antara atasan dan bawahan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut dalam suatu situasi dalam suatu perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja (Manullang, 2001:141). Jika karyawan diperlakukan secara baik maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh karena didalam penyelesaian tugas – tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau diganggu dengan hal – hal lain sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut. Di dalam rangka perwujudan hubungan karyawan yang serasi ini, maka peran manajemen perusahaan akan sangat diharapkan kehadirannya. Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup baik akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Hasil penelitian ini sesuai Penelitian yang dilakukan oleh Gusti kurniawan (2009). Jika karyawan diperlakukan secara baik maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja

4. Pengaruh Manajemen produktivitas terhadap Produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dimana t tabel 2,012 sedangkan t hitung 2,944 berarti t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Manajemen produktivitas(X_4) terhadap produktivitas kerja.

Manajemen produktivitas adalah manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai sumber dan sistem kerja untuk mencapai produktivitas. (Sedarmayanti (2001 : 71). Produktivitas karyawan

diantaranya dipengaruhi oleh adanya pemberian motivasi dengan memberikan kompensasi (gaji), tunjangan kesejahteraan, dan peningkatan kualitas dan kemampuan karyawan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan. Produktivitas karyawan diantaranya dipengaruhi oleh adanya pemberian motivasi dengan memberikan kompensasi (gaji), tunjangan kesejahteraan, dan peningkatan kualitas dan kemampuan karyawan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan. Hasil penelitian ini sesuai Penelitian yang dilakukan oleh Gusti kurniawan (2009). Produktivitas merupakan imbalan dan hasil kerja rata-rata dalam hubungan jam organisasi rata-rata dengan tenaga kerja yang diberikan. Produktivitas kerja adalah suatu kegiatan secara sadar untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik dengan yang telah ditetapkan hingga tujuan yang ingin diperoleh dapat tercapai. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan maka akan meningkatkan pula hasil yang akan dicapai perusahaan dan hal ini merupakan harapan setiap perusahaan.

5. **Pengaruh Efisiensi tenaga kerja terhadap Produktivitas kerja.** Berdasarkan hasil perhitungan dimana t tabel 2,012 sedangkan t hitung 5,436 berarti t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Efisiensi tenaga kerja (X_5) terhadap produktivitas kerja. Efisiensi tenaga kerja yaitu perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Sedarmayanti, (2001 : 71). efisiensi tenaga kerja pada dasarnya adalah perwujudan dari dari pada cara-cara kerja, Sarwoto (2003:129). Tapi dalam keseluruhannya hasil suatu kerja juga di tentukan oleh manusianya sebagai pelaksanaan kerja dan lingkungan dimana manusia itu bekerja dan tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan yaitu tercapainya produktifitas kerja. Sedangkan Summer, H.Slitche dalam “*Encyclopedia of the social Science*” menyimpulkan adanya Tiga macam Efisiensi yaitu : *Engineering / phisycal efisiensi* (efisiensi mesin / benda), *Pecuniary /business efisiensi*

(efisiensi perusahaan / keuangan), *Social/human efisiensi* (efisiensi kemanusiaan /sosial)

6. **Pengaruh Kewiraswastaan terhadap produktivitas kerja.** Berdasarkan hasil perhitungan dimana t tabel 2,012 sedangkan t hitung 4,869 berarti t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kewiraswastaan (X_6) terhadap produktivitas kerja. Kewiraswastaan tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada di jalur yang benar dalam berusaha. (Sedarmayanti, 2001 : 71). pada dasarnya seorang karyawan yang kreatif dalam dunia kerja tentu akan mendorong peningkatan proses produksi sehingga tercapainya produktifitas kerja yang di inginkan oleh perusahaan. Santosa (1994:26) mendefinisikan Kewiraswastaan adalah sekelompok minoritas diantara bisnis baru enterpreneur tersebut menciptakan sesuatu yang baru, sesuatu yang berbeda dan mengubah atau mengganti nilai produktifitas dan pemasaran merupakan dua kunci penting dalam manajemen perusahaan pengaruh perilaku pasar pengaruh perilaku pasar menuntut manajemen perusahaan, pemasaran khususnya untuk mampu mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan pasar, menganalisis perilaku segmen memposisikan pasar, pasar membutuhkan produk yang sesuai dengan kebutuhan.
7. **Pengaruh Sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja, Kewiraswastaan.** Berdasarkan hasil perhitungan dimana nilai F hitung = 522,971 $>$ F tabel 3,232 berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan sikap kerja(X_1), ketrampilan (X_2), Hubungan (X_3), manajemen (X_4), efisiensi (X_5), wiraswasta(X_6), secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y) Sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, Manajemen produktifitas, Efisiensi tenaga kerja, Kewiraswastaan ada pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja sesuai dengan teori sedarmayanti (2001:57). Jika para karyawan mempunyai Sikap kerja yang bagus, tingkat ketrampilan yang memadai,

serta terjalinnya hubungan yang harmonis serta di dukung manajemen yang efektif serta jiwa karyawan serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Maka dapat meningkatkan produktivitas kerja

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
Hal ini berarti bahwa apabila sikap kerja lebih ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.
2. Tingkat ketrampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini berarti bahwa apabila Tingkat ketrampilan meningkat maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.
3. Hubungan antara atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dapat diartikan jika hubungan antar atasan lebih ditingkatkan maka produktivitas kerja akan meningkat.
4. Manajemen produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini berarti bahwa apabila perusahaan lebih memiliki manajemen produktivitas yang tinggi terhadap perusahaan maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.
5. Efisiensi tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini berarti bahwa apabila perusahaan memiliki efisiensi tenaga kerja maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.
6. Kewiraswataan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini berarti bahwa apabila karyawan memiliki rasa kewiraswataan maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara serentak (uji F) ada pengaruh yang signifikan antara sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja dan Kewiraswataan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.mazuvo indo. Sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan, Manajemen produktivitas , Efisiensi tenaga kerja

dan Kewiraswastaan dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 98,5%,sedangkan sisanya sebesar 1,5% dapat dijelaskan oleh variable lain, selain variabel yang di teliti.

SARAN

Dari hasil penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang bagus, mempunyai tingkat ketrampilan yang tinggi serta efisiensi dalam bekerja serta di dukung manajemen yang bagus serta mempunyai semangat kewiraswataan dalam bekerja akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja.
2. Pihak perusahaan perlu meningkatkan manajemen yang baik serta perlu di tingkatkan lagi sikap kedisiplinan dalam bekerja dan seluruh karyawan perlu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap tugas yang di bebaskan oleh pihak manajemen dalam hal ini perlu menindak lanjuti permasalahan yang timbul dalam perusahaan
3. Untuk penelitian yang akan datang gunakan variabel penelitian yang mengacu pada teori atau konsep Sinungan dengan variabel bebas : Manusia, Modal, Metode, proses, Lingkungan organisasi, Produksi, Lingkungan Negara, Lingkungan internasional dan regional, Umpan balik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, Prosedur Penelitian, Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Andriany, Dian, 2000, Faktor produktifitas pada industri kecil dan menengah, Vol II, Jawa Barat.
- E. Setiawan, 2005, Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi I, Yayasan Widya Manggala Indonesia, Semarang.
- Fremont E. Kast, James E. Rosenzweig, 2002, Organisasi dan Manajemen, Edisi Keempat, Pt. Bumi Aksara, Jakarta.
- Gordon, 1994, Manajemen Jilid I Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ghozali, Imam 2001, Aplikasi Analisis Multivariate SPSS, Edisi I, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ike Kusdyah Rachmawati, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- James A. F. Stoner, Alfonsus Sirait, 1996, Manajemen Jilid I, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, S.P., Malayu, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kotler, Philips, 2003, Manajemen Pemasaran PT. INDEK kelompok Gramedia, Jakarta
- Manullang, 1996, Dasar – Dasar Manajemen, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Munir, H.A.S, 1988, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, 2001, Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja, Pionir Jaya, Bandung.
- Nitisemito, Alex, 1996, Manajemen Personal, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Manulang, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Robbin, Stephen, 2000, Perilaku Organisasi PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ravianto, 2000, Produktifitas Dan Manajemen Yogyakarta.
- Ridwan, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Santosa, Agus, 1994, Manajemen Dan produktifitas CV. Satya wacana Semarang.
- Sarwoto, 2003, Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti, M. Pd, 2001, Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Setiawan, 2005, Statistika Yayasan Widya manggala Semarang
- Subandowo, 2009, Faktor-faktor produktifitas kerja pengusaha kecil di Jawa Timur, Jurnal Sosiahumanika, Vol 2, No. 2 Tahun 2009
- Sukirman, 2007, Pengaruh kecerdasan emosional dan penguasaan ketrampilan pembelajaran terhadap produktifitas guru mata Pelajaran Akuntansi Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 2 No. 2 Juli, Tahun 2007
- Sutrisno, Edy 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sunarto, 2003, Dasar-Dasar organisasi Dan Manajemen Ghalia Indonesia
- Sinungan, 2003, Statistika untuk Penelitian, CV. Alfa Beta, Jakarta.
- Sinungan, 2001, Produktifitas Apa Dan Bagaimana, CV. Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, 2001, Metodologi Penelitian Media Group, Jakarta.
- Yuki, Gary 1992, perilaku organisasi dan Psikologi personalia Trineka Cipta
- Veithzal Rivai, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT. Grafindo Persada, Jakarta.