

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PADA PT.SIAK RAYA TIMBER  
KABUPATEN SIAK**

**RATNA JUWITA SARI  
MARIATY IBRAHIM S.Sos, M.Si**

[Nha\\_Niezzt@yahoo.Com](mailto:Nha_Niezzt@yahoo.Com)

Cp : 085658288280

Program studi Administrasi Bisnis Fisip Universitas Riau  
Kampus Bina Widyia KM. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293, Telp/Fax(0761) 63277

**ABSTRACT** : Plywood industry is one of the non-oil export commodities were developed at this time, which can help the government and increase the country's foreign exchange business. Besides, the timber industry, including the use of capital intensive but labor is relatively quite a lot, so the industry needs to be maintained in order to accommodate the addition of a number of labor force each year. Among the timber industry in Indonesia and in the Riau Province in particular one of them is PT.Siak Raya Timber, yag is one company that is engaged in processing of logs (log) into plywood (plywood). The company was founded in order to support the government's program to increase non-oil exports and also meet the government's invitation to establish an integrated industry in the form of plywood industry (Material so) that aims to divert export business activity logs (raw materials), as well as increase foreign exchange. Productivity of employees at PT. Siak Raya Timber is a measure of the success or failure of the company to carry out the process aktivitasnyadalam roundwood (logs) into plywood (plywood). The success of this venture dilihatpada optimal success in producing maximum profit. Production activities are highly dependent on the employee's performance. Excitement spirit of an employee in carrying out his work heavily influenced by the work motivation pushed. Strictly speaking, every employee needs a strong motivation to be willing to carry out his work in vibrant, passionate and dedicated.

Keyword: Analysis, Motivation, Productivity

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat baik dipasar domestic maupun internasional pada era globalisasi saat ini. Untuk memenuhi kepuasan konsumen pada industry barang dan jasa, produktivitas sangat penting bagi perusahaan untuk dikelola dengan baik. Kelambatan pertumbuhan produktivitas disebabkan oleh suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cerminan dan bagaimana cara menejer dan para pekerja memandang organisasi mereka. Organisasi-organisasi yang berbagi tanggung jawab secara terbuka dan jujur menuntun industri mereka kedalam kualitas dan produktivitas.

Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang lagi giat-giatnya membangun disegala bidang. Demikian juga disektor industri, dimana kemajuan telah mempengaruhi perkembangan perekonomian Indonesia.

Perkembangan industri diarahkan pada perkembangan dalam proses produksi dan menghasilkan produk yang bermutu, peningkatan efisiensi dan produktivitas. Untuk mencapai tujuan-tujuan ini perlu didukung oleh kualitas lingkungan kerja yang serasi dan aman, mengingat lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas. Apalagi bagi perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi dalam pengolahan produknya, oleh karena itu disamping dibutuhkan tenaga kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik juga sangat besar output yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang

kurang baik akan dapat menghambat kelancaran kerja karyawan, karena kurang konsentrasi dalam bekerja. Bila hal ini terjadi terus menerus maka tingkat kesalahan akan menjadi besar dan produktivitas bisa menurun.

Industri kayu lapis merupakan salah satu komoditi ekspor non migas yang berkembang saat ini, yang dapat membantu pemerintah dan menambah usaha devisa negara. Disamping itu industri perkayuan termasuk yang padat modal namun menggunakan tenaga kerja yang relative cukup banyak, sehingga industry ini perlu dipertahankan guna dapat menampung penambahan sejumlah angkatan kerja setiap tahunnya.

Di antara industri perkayuan yang ada di Indonesia dan di Provinsi Riau khususnya salah satunya adalah PT.Siak Raya Timber, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu bulat ( Log ) menjadi kayu lapis (Plywood). Perusahaan ini didirikan dalam rangka mendukung program pemerintah guna meningkatkan ekspor non migas dan juga memenuhi ajakan pemerintah untuk mendirikan industry terpadu berupa industri plywood (Bahan jadi) yang bertujuan mengalihkan kegiatan usaha ekspor kayu log (Bahan baku), serta menambah devisa negara.

Bagi suatu industri, keberhasilan usahanya dalam mencapai tujuan ditandai dengan keberhasilan memproduksi produk secara optimal dalam keuntungan yang maksimal. Kegiatan produksi tersebut sangat tergantung dari hasil kerja karyawan di perusahaan itu, yang biasanya disebut dengan produktivitas. Produktivitas merupakan salah satu tolak ukur tentang berhasil tidaknya perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya dan merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan untuk memenuhi keinginan konsumen.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh hampir setiap perusahaan adalah turunnya produktivitas sehingga dapat menurunkan tingkat laba (keuntungan) dari perusahaan yang bersangkutan. Keadaan seperti ini jika tidak diatasi secara cepat, tepat dan baik akan dapat menimbulkan kerugian dan kehancuran pada perusahaan yang bersangkutan.

Oleh karena itu untuk pemecahan masalah dalam usaha meningkatkan produktivitas secara efektif dan efisien maka setiap perusahaan tidaklah terlepas dari hubungan dari berbagai input yang mempengaruhi produksi yaitu modal, mesin, bahan baku dan tenaga kerja. Dengan mengkombinasikan input-input ini metode dan skill yang dimiliki perusahaan menghasilkan keluaran (output), namun diantara input-input diatas tenaga kerja merupakan input sensitive terhadap kelancaran jalannya perusahaan. Sedemikian pentingnya tenaga kerja ini untuk diperhatikan maka masalah tenaga kerja memerlukan suatu manajemen yang baik dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya dan faktor modal yang merupakan landasan gerak suatu usaha dan sumber pokok perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Dengan itu diharapkan tujuan perusahaan akan tercapai semaksimal mungkin.

Dalam hal mewujudkan produktivitas, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tersebut. Kualitas sumber daya manusia yang baik tidak akan dapat diimplementasikan dengan baik bila tidak didukung oleh usaha perusahaan untuk meningkatkan produktivitas itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi terpenting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. faktor produksi sumber daya manusia mempunyai sifat khusus dan berbeda dengan factor-faktor produksi yang lain. Hal ini disebabkan karena faktor produksi tenaga kerja makhluk hidup yang memiliki perasaan dan keinginan. Dalam hal ini lingkungan kehidupan manusia akan mempengaruhi prestasi tenaga kerja tersebut.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah pokok penelitian yaitu : Apa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Siak Raya Timber ?

### **1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah :Untuk mengetahuidan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Siak Raya Timber.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran yang positif dan dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja dimasa yang akan datang.
2. Merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh.
3. Sebagai sarana dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

### **1.4. Landasan Teori**

Manajemen SDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.

Manajemen SDM merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Bekerja mengandung arti melaksanakan tugas yang diakhiri dengan hasil karya dimana dibidang ketenagakerjaan sering disebut produktivitas. Bekerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Kerja produktif memerlukan prasyarat lain sebagai faktor pendukung yaitu, (**Muchdarsyah Sinungan, 1993 : 3**).

- a. Kemampuan kerja yang tinggi
- b. Kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja
- c. Lingkungan kerja yang nyaman
- d. Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum
- e. Jaminan sosial yang memadai
- f. Kondisi kerja yang manusiawi

#### **1.4.1. Pengertian Produktivitas**

Produktifitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional, secara filosofis, produktifitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap

mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya

Untuk definisi kerja, produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan secara tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan di proporsi yang berbeda.

Hubungan antara hasil nyata maupun fisik ( barang-barang atau jasa ) dengan masukan yang sebenarnya misalnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output dibagi input. **(Muchdarsyah Sinungan, 1993 : 8)**

Menurut L.Greenberg produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. **(L.Greenberg dalam Muchdarsyah Sinungan, 1993 : 8).**

Produktivitas dapat pula diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara penghasilan (Output) dengan pengorbanan (Input)**(Jhon Suprihanto, 1995 : 113).**

Ukuran output dapat dinyatakan dalam bentuk antara lain :

- a. Jumlah semua fisik produk/jasa
- b. Nilai rupiah produk/jasa
- c. Nilai tambah
- d. Jumlah pekerjaan
- e. Jumlah laba kotor

Ukuran input dapat dinyatakan dalam bentuk antara lain :

- a. Jumlah waktu
- b. Jumlah tenaga kerja
- c. Jumlah jam-orang
- d. Jumlah biaya tenaga kerja
- e. Jumlah jam mesin
- f. Jumlah biaya penyusutan dan perawatan mesin
- g. Jumlah material
- h. Jumlah biaya material
- i. Jumlah seluruh biaya perusahaan
- j. Jumlah luas tanah, **(Rusli Syarif,1991 :6).**

Meningkatkan produktivitas merupakan keinginan setiap perusahaan. Melalui para manajer perusahaan sekuat tenaga dengan cara apapun untuk memaksimalkan potensi karyawannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan. Sebaliknya produktivitas yang rendah cenderung akan menjadikan perusahaan tersebut tidak efektif dalam beroperasi, hal ini akan berpengaruh dalam mengurangi tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan.

**Payaman J.Simanjuntak (1990:30)** menyebutkan bahwa indeks produktivitas tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sedikit.
- b. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang berkurang.
- c. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama.

- d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

#### **1.4.2. Kualitas dan Kemampuan Tenaga Kerja**

Menurut **Payaman J.Simanjuntak (1998 : 39)**, kualitas tenaga kerja dipengaruhi oleh :

##### **1. Pendidikan dan Latihan**

Pendidikan adalah aktivitas manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadi (pikiran, karsa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (panca indera serta keterampilan). (**M. Nur syam, 1981:7**), Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga dengan landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran tugas. Semakin tinggi pendidikan tenaga kerja, semakin tinggi pula produktivitas.

Latihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para tenaga kerjanya sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan. (**Alex S. Nitisemito, 1994 : 86**)

Adapun sasaran yang ingin di capai dengan mengadakan latihan antara lain :

- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
- b. Penggunaan bahan baku dapat lebih hemat
- c. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama
- d. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
- e. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
- f. Biaya produksi diharapkan lebih rendah
- g. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

##### **2. Motivasi**

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Salah satu aspek pemanfaatan pegawai adalah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai. Banyak pengertian yang digunakan dalam menyebutkan sesuatu yang menimbulkan daya perangsang. Ada yang menyebutkan sebagai motivasi (motivation) atau motif, desakan (urge), kebutuhan (need), keinginan (wish).

Di dalam perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, motivasi merupakan hal yang terpenting bagi manajer, manajer berusaha memahami perilaku karyawan agar dapat mempengaruhi karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Maka salah satu tugas manajer adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada para bawahannya supaya bisa bekerja sesuai dengan pengarahannya yang diberikan sehingga para karyawan dapat saling bekerjasama dan mampu mencapai hasil maksimal.

Motivasi bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Ada dua faktor yang terlihat, kemampuan perseorangan dan pemahamannya tentang perilaku apa yang diperlukan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Dalam hal ini istilah motif dan motivasi dibedakan atas :Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak, atau sesuatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.Motivasi adalah pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. **(Manulang, 2001 : 146).**

Istilah atau pengertian motivasi ini juga dikemukakan oleh beberapa ilmuwan, antara lain :Motivasi adalah istilah umum yang mencakup keseluruhan, dorongan, kebutuhan. Keinginan dan daya yang sejenis yang menimbulkan keinginan seseorang untuk berprestasi. **(Harold Koontz, 1993 : 50).** Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. **(T. Hani Handoko, 1994 : 252).**

Dalam bukunya Manullang dikemukakan empat pendapat yang mempengaruhi jalan pikiran para ahli dalam hal teori motivasi, keempat pendapat itu adalah:

- a. Teori A.H. Maslow seperti yang dikutip **Manullang (2001:140)**, mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dimasukkan dalam lima kategori yang di susun menurut prioritas, antara:
  - 1) Kebutuhan badaniyah (*psychological needs*)  
Kebutuhan yang meliputi sandang, pangan, dan lain-lain.
  - 2) Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*)  
Kebutuhan ini meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa atau harta.
  - 3) Kebutuhan sosial (*social needs*)  
Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati.
  - 4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)  
Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita
  - 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*)  
Kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri.
- b. Teori Frederich Herzberg yang dijelaskan oleh **Manullang (2001:142)** berpendapat faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari:
  - 1) Keberhasilan pelaksanaan
  - 2) Pengakuan
  - 3) Pekerjaan itu sendiri
  - 4) Tanggung jawab
  - 5) Pengembangan
- c. Teori Douglas Mc Gregor, menurut **Manullang (2001:143)** mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan tentang kodrat manusia, yang dia sebutkan sebagai teori X dan teori Y.
  - 1) Asumsi Teori X
    - Pada umumnya manusia tidak senang bekerja
    - Pada umumnya manusia tidak berambisi, tidak ingin tanggung jawab
    - Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan organisasi.
  - 2) Asumsi Teori Y
    - Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan.
    - Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
    - Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.

- d. Teori David Mc Clelland di dalam buku karya **Manullang (2001:145)** menyebutkan bahwa orang yang mempunyai kebutuhan atas keberhasilan yakni mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, ciri-cirinya:
- 1) Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup menantang untuk dikerjakan dengan baik.
  - 2) Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
  - 3) Mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
  - 4) Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa bergabungnya seseorang dalam organisasi didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan, berupa penghasilan yang akan digunakan untuk mencukupi kebutuhannya. Suasana batin (psikologis) seseorang karyawan sebagai individu dalam organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya tampak selalu semangat dan gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja.

Kegairahan semangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Tegasnya, setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. (**Nawawi, 1997:356**).

### **3. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja adalah keadaan yang dapat mendorong tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya seperti hubungan antar karyawan, perlindungan terhadap karyawan dan keamanan kerja.

**Muchdarsyah Sinungan (2005 : 56)** secara umum ada 8 faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Faktor Tenaga Kerja, meliputi :
  - a. Kualitas
  - b. Tingkat keahlian
  - c. Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
  - d. Kemampuan, sikap
  - e. Minat
  - f. Struktur pekerjaan, keahlian dan umur
2. Faktor Modal, meliputi :
  - a. Modal tetap (mesin, gedung, peralatan, volume dan strukturnya)
  - b. Teknologi Litbang
  - c. Bahan baku
3. Metode/Proses, meliputi :
  - a. Tata ruang tugas
  - b. Penanganan bahan baku dan mesin
  - c. Perencanaan dan pengawasan produksi
  - d. Pemeliharaan melalui pencegahan
  - e. Teknologi yang memakai cara alternative
4. Faktor Produksi, meliputi :
  - a. Kuantitas
  - b. Kualitas
  - c. Ruangan produksi
  - d. Struktur campuran
  - e. Spesialisasi produksi

5. Faktor Lingkungan Kerja, meliputi :
  - a. Organisasi perencanaan
  - b. Sistem manajemen
  - c. Kondisi kerja
  - d. Iklim kerja
  - e. Tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan
  - f. Kompensasi
  - g. Kebijaksanaan personalia
  - h. Gaya kepemimpinan
  - i. Ukuran perusahaan
6. Lingkungan Negara, meliputi :
  - a. Kondisi ekonomi dan perdagangan
  - b. Struktur sosial dan politik
  - c. Struktur organisasi
  - d. Kebijakan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain)
  - e. Kebijakan tenaga kerja
  - f. Pengakuan dan pengesahan
  - g. Kebijakan pendidikan dan pelatihan
  - h. Kondisi iklim dan geografis
7. Lingkungan Internasional, meliputi :
  - a. Kondisi perdagangan dunia
  - b. Masalah-masalah perdagangan indonesia
  - c. Investasi
  - d. Spesialisasi internasional
  - e. Kebijakan migrasi dan tenaga kerja
  - f. Fasilitas latihan internasional
  - g. Bantuan internasional
  - h. Standar tenaga kerja dan tehnik internasional
8. Umpan Balik

Dalam pengertian umum umpan balik adalah informasi yang ada pada hubungan timbal balik masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasional). Dengan kata lain umpan balik menunjukkan bagaimana masyarakat menilai kuantitas dan kualitas produksi (hasil) berapa banyaknya uang yang harus dibayarkan dan dari sudut lain berapa banyak yang mau dibayarkan untuk masukan-masukan utamanya (tenaga kerja dan modal) dimana masyarakat menawarkan kepada perusahaan.

### **1.5. Konsep Operasional dan Pengukurannya**

Konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini berguna untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda terhadap masalah yang akan diteliti, disamping itu juga untuk mempermudah dalam menganalisis.

Adapun batasan-batasan dan pengertian konsep penelitian ini adalah:

#### **1. Produktivitas**

Produktivitas kerja karyawan pada PT. Siak Raya Timber merupakan tolak ukur tentang berhasil tidaknya perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya dalam mengolah kayu bulat (Log) menjadi kayu lapis (Plywood). Keberhasilan usaha ini dilihat pada keberhasilan memproduksi produk secara optimal dalam keuntungan yang maksimal. Kegiatan produksi tersebut sangat tergantung dari hasil kerja karyawan.

#### **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan**

Pada PT. Siak Raya Timber terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yakni sebagai berikut:

a. Faktor Tenaga Kerja

Pada PT. Siak Raya Timber faktor tenaga kerja merupakan perbandingan dan hasil kerja manusia perjam melalui waktu dipengaruhi oleh volume, variasi dan hasil tahunan modal tetap. Dalam meningkatkan produktivitas sangat dipengaruhi oleh penggunaan peralatan yang dipilih secara baik dan termasuk penggunaan peralatan tersebut, diperlukan suatu metode perintah kerja untuk penggunaan yang lebih baik dari peralatan tersebut. Faktor tenaga kerja meliputi:

- 1) Tingkat Keahlian
- 2) Kemampuan Karyawan
- 3) Latar belakang Pendidikan Karyawan

**Pengukurannya:**

Sangat Baik : 5  
 Baik : 4  
 Cukup Baik : 3  
 Kurang Baik : 2  
 Tidak Baik : 1

Pengukuran skala interval terhadap indikator tenaga kerja :

Skor Ideal = Jumlah Kategori X Jumlah Pertanyaan X Jumlah Responden

Panjang Interval =  $\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori Skor}}$

Jika diklasifikasikan menjadi 5 tingkatan, maka rentang skor antar tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

Skor Tertinggi =  $5 \times 3 \times 87 = 1305$

Skor Terendah =  $1 \times 3 \times 87 = 261$

Rentang Skor =  $\frac{1740 - 348}{5} = 209$

Interval Masing-masing Kategori Jawaban

Interval Skor	Kategori Responden
1097 – 1305	Sangat Baik
888 – 1096	Baik
679 – 887	Cukup Baik
470 – 678	Kurang Baik
261 – 469	Tidak Baik

b. Faktor Modal

Pada PT. SiakRaya Timber, modal merupakan landasan gerak atau sumber pokok perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya. Pertumbuhan produktivitas banyak disebabkan oleh modal, meliputi :

- 1) Modal Tetap seperti: Mesin (Chain Saw Sthil, Chain Saw, Rotary Conventional, Dryer, Core, Veneer. Glue Spreader, Hot Press, Sander), gedung dan perlengkapan
- 2) Material, seperti: Bahan baku kayu, Lem dan Dompol

**Pengukurannya:**

Sangat Baik : 5  
 Baik : 4  
 Cukup Baik : 3  
 Kurang Baik : 2  
 Tidak Baik : 1

Pengukuran skala interval terhadap indikator modal

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi} &= 5 \times 2 \times 87 = 870 \\ \text{Skor Terendah} &= 1 \times 2 \times 87 = 174 \\ \text{Rentang Skor} &= \frac{870 - 174}{5} = 139 \end{aligned}$$

Interval Masing-masing Kategori Jawaban

Interval Skor	Kategori Responden
732 – 870	Sangat Baik
593 – 731	Baik
454 – 592	Cukup Baik
315 – 453	Kurang Baik
174 – 314	Tidak Baik

c. Faktor Lingkungan Kerja

Pada PT. Siak Raya Timber terdapat faktor lingkungan kerja ini merupakan faktor yang sangat mempengaruhi bagi karyawan, jika lingkungan kerja karyawan tidak baik maka karyawan tidak fokus terhadap pekerjaannya. Faktor lingkungan kerja ini meliputi:

- a) Penerangan
- b) Suara Bising
- c) Suhu Udara

**Pengukurannya:**

Pengukuran skala interval terhadap indikator lingkungan kerja

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi} &= 5 \times 3 \times 87 = 1305 \\ \text{Skor Terendah} &= 1 \times 3 \times 87 = 261 \\ \text{Rentang Skor} &= \frac{1305 - 261}{5} = 209 \end{aligned}$$

Interval Masing-masing Kategori Jawaban

Interval Skor	Kategori Responden
1097 – 1305	Sangat Baik
888 – 1096	Baik
679 – 887	Cukup Baik
470 – 678	Kurang Baik
261 – 469	Tidak Baik

d. Produktivitas Kerja

Meningkatkan produktivitas merupakan keinginan setiap perusahaan. Produktivitas kerja ini dipengaruhi oleh faktor :

- a) Tenaga Kerja
- b) Modal
- c) Lingkungan Kerja

**Pengukurannya:**

Pengukuran skala interval terhadap variabel produktivitas kerja

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi} &= 5 \times 8 \times 87 = 3480 \\ \text{Skor Terendah} &= 1 \times 8 \times 87 = 696 \\ \text{Rentang Skor} &= \frac{3480 - 696}{5} = 557 \end{aligned}$$

### Interval Masing-masing Kategori Jawaban

Interval Skor	Kategori Responden
2924 – 3480	Sangat Baik
2367 – 2923	Baik
1810 – 2366	Cukup Baik
1253 – 1809	Kurang Baik
696 – 1252	Tidak Baik

## 1.6. Metode Penelitian

### 1.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Siak Raya Timber Desa Sei. Mempura yang berlokasi di Kabupaten Siak. Alasan peneliti memilih PT. Siak Raya Timber karena perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan kayu yang masih bertahan dan sudah lama beroperasi dibidang kayu log.

### 1.6.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang bekerja pada PT. Siak Raya Timber yang berjumlah 680 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik simple random sampling (teknik pengambilan sampel secara acak sederhana), dimana seluruh populasi mempunyai kesempatan untuk dipilih menjadi sampel. Untuk pengambilan sampelnya, peneliti menggunakan rumus berdasarkan formula Slovin dalam **Husein Umar(2002:78)** yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana;

n= ukuran sampel

N = ukuran populasi

e= Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleril. Dalam hal ini penulis menetapkan dengan presisi 10%.

### 1.6.3. Jenis dan Sumber Data

#### a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari sumber utama yakni karyawan bagian produksi, tentang tanggapan responden yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

#### b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dari perusahaan itu sendiri melalui bagian pimpinan personalia, sehingga penulis dapat memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan penelitian ini yang meliputi tentang:

- 1) Sejarah berdirinya perusahaan
- 2) Struktur organisasi perusahaan
- 3) Tugas dan wewenang perusahaan
- 4) Aktivitas perusahaan dan data-data yang diperlukan oleh penulis.

#### 1.6.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan oleh penulis adalah:

- a) Interview, yaitu dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b) Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar-daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada responden guna memperoleh data mengenai objek penelitian.

#### 1.6.5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data dan informasi yang diperoleh, maka penulis melakukan analisis data secara deskriptif yang ditampilkan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi dan perhitungan persentase. Untuk itu, teknik pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Siak Raya Timber dengan metode statistik deskriptif.

Penggunaan skala likert ini sangat membantu peneliti dalam menganalisis data. Setiap responden diminta untuk menjawab pernyataan atau pertanyaan yang ada pada kuesioner, dimana masing-masing jawaban diberikan nilai atau skor sebagai berikut :

- a) Jawaban sangat baik (SB) dengan skor 5
- b) Jawaban Baik (B) dengan skor 4
- c) Jawaban cukup baik (CB) dengan skor 3
- d) Jawaban kurang baik (KB) dengan skor 2
- e) Jawaban tidak baik (TB) dengan skor 1

Teknik pengolahan data penelitian deskriptif juga dijelaskan oleh Arikunto (1998 : 246) yang mengatakan bahwa selanjutnya data yang bersifat kuantitatif, yang berwujud angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran dapat diproses dengan bermacam cara antara lain :

- a. Dijumlahkan, dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan dan diperoleh persentase.
- b. Dijumlahkan, diklasifikasikan sehingga merupakan suatu susunan urut data (array), untuk selanjutnya dibuat tabel baik yang hanya berhenti di tabel saja, maupun yang diproses lebih lanjut menjadi perhitungan pengambilan kesimpulan ataupun untuk kepentingan visualisasi datanya :

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Persentase yang dicari

F = Frekuensi

N = Jumlah keseluruhan responden

### 2.1. Aktivitas Perusahaan

Aktivitas pada PT. Siak Raya Timber adalah mengelola bahan baku kayu logs menjadi kayu olahan yang memproduksi berbagai macam bentuk komponen, seperti plywood, blockboard, fancywood dan 3p produk (polyster).

Adapun bahan baku yang dipergunakan oleh perusahaan dalam proses produksinya adalah semua kayu jenis Meranti, Balam, Nyatah, Ramin dan Jati.

Untuk memproses bahan baku tersebut agar menjadi produk akhir dibutuhkan peralatan-peralatan proses produksi. Peralatan-peralatan proses produksi berupa mesin-mesin baik yang bersifat general purpose dan juga mesin-mesin spesial purpose.

Untuk melihat tahap-tahap proses produksi plywood dan blockboard adalah sebagai berikut :

#### **Tahap I**

Kayu lapis yang dipotong menjadi potongan logs yang panjangnya berukuran 5 kaki atau 9 kaki, kemudian dikupas dengan mesin Rotary Lathe. Untuk mengupas potongan logs menjadi lembaran veneer basah, diperlukan Rotary Lathe Knife.

Setelah potongan logs dikupas oleh Rotary Lathe 9, menjadi lembaran veneer basah tapi lembaran veneer basah diasah dengan Grinding Whelling Tape, kemudian digulung dengan mesin Reeling dan Unreeling, lalu diteruskan kemesin Dryer untuk dikeringkan. Setelah potongan logs dikupas oleh Rotary 5 menjadi veneer basah, kemudian diteruskan kemesin Auto Clipper. Mesin Auto Clipper akan memotong bagian-bagian veneer yang rusak/cacat. Untuk memotong lembaran veneer basah diperlukan Arisun Clipper Knife. Kemudian veneer diteruskan kemesin Dryer untuk dikeringkan. Setelah melalui pengeringan lembaran veneer kering akan diteruskan kemesin Auto Clipper. Mesin Auto Clipper akan memotong bagian veneer yang rusak atau pecah kedalam pengeringan. Untuk memotong veneer kering digunakan Polyester Yarn dan hot Melt Glue. Veneer yang mencapai ukuran panjang yang sesuai diperiksa kembali, apabila terdapat cacat atau lubang, bagian tersebut dipotong buang dan ditambah kembali, bagian yang ditambah direkat dengan Perforated Tape.

#### **Tahap II**

Potongan logs yang tidak mencapai ukuran atau mutu untuk bahan baku plywood diproses disawmil. Logs digergaji disamill dengan menggunakan mesin Bandsaw Blade. Sebagian dari gergaji sawntimber yang dihasilkan dijadikan bahan packing untuk plywood/blockboard saat akan diekspor. Sebagian lagi yakni bagian hati kayu, dikeringkan dengan Kiln Dryer, kemudian dipotong dan dibelah dengan mesin Rip Saw hingga menjadi bilah-bilah Core (hati kayu). Bilah-bilah Core disambung kembali dengan mesin Core Compossor hingga menjadi Commpossed Core.

#### **Tahap III**

Lembaran veneer disusun berlapisan lalu direkat menjadi lembaran yang dinamakan Plywood. Lembaran Commpossed Core dilapisi bagian atas dan bawahnya dengan lembaran veneer, lalu direkat menjadi lembaran veneer dan Commpossed Core menjadi blocboard digunakan mesin Glue speader, sedangkan bahan perekat adalah campuran Industrial Fluor, Urea Formadehyde (Melamine Formaehyde) dan Hardener. Setelah direkat, lembaran plywood lalu dikempa pada mesin Cold Press dan mesin Hot Press. Setelah keluar dari mesin Hot Press, keempat sisi plywood/blockboard dipotong rata pada mesin Double Saw dengan menggunakan Cicular Saw Blade. Setelah dipotong rata, kedua permukaan plywood atau blockboard diperiksa, cacat lubang pada permukaannya ditutup dengan wood Putty. Kemudian Plywood/blockboard diampelas dimesin Sander Head. Untuk mengampelas digunakan sending Cloth Belt Setelah selesai diampelas, plywood/blockboard disusun bertumpuk-tumpuk, lalu dibungkus dengan plastik paper, kemudian dikemas dalam peti yang terbuat dari plywood reject dan saw timber, sebagai pengikat peti digunakan Steel Strapping Plate, Plywood dan blocboard telah siap diekspor.

### **3.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Siak Raya Timber Kabupaten Siak**

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan adalah peningkatan produktivitas kerja karyawan, karena dengan pengelolaan kinerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Produktifitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional, secara filosofis, produktifitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya

Untuk definisi kerja, produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan secara tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan di proporsi yang berbeda.

Dengan pentingnya peranan produktivitas kerja karyawan, maka perlu ditunjang oleh adanya analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah faktor tenaga kerja, faktor modal dan faktor lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

### **3.2.1. Faktor Tenaga Kerja**

Peningkatan Produktivitas tenaga kerja merupakan keinginan setiap perusahaan melalui para pimpinan perusahaan sekuat tenaga semakin memaksimalkan potensi karyawannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan. Sebaliknya produktivitas tenaga kerja yang rendah cenderung akan menjadikan perusahaan tersebut tidak efektif dalam beroperasi.

Produktivitas tenaga kerja ini selalu dibicarakan oleh setiap perusahaan dan organisasi lainnya. Untuk mencapai produktivitas tenaga kerja yang tinggi dan bertanggung jawab seseorang tenaga kerja harus memiliki kualitas dan kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang ada pada lapangan pekerjaan. Namun demikian kualitas dan kemampuan kerja ini tidak hanya cukup dan dapat diperoleh melalui pendidikan formal saja tetapi harus didukung oleh adanya pendidikan dan latihan, produktivitas, kondisi kerja, motivasi, kesejahteraan dan lingkungan kerja.

### **3.2.2. Faktor Modal**

Perkembangan teknologi yang semakin maju menuntut manusia untuk bertindak semakin cepat dengan memperhatikan efisiensi disegala bidang. Dalam menghadapi perkembangan tersebut tentu saja diperlukan fasilitas atau peralatan dalam menunjang kegiatan operasional. Kalangan dunia usaha baik instansi pemerintah maupun instansiswasta dalam melakukan usaha sangat tergantung pada fasilitas atau peralatan kerja. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal, sehingga diperlukan keterampilan atau keahlian dalam mengoperasikan fasilitas atau peralatan kerja tersebut. Untuk memenuhi kebutuhan fasilitas tersebut maka diperlukan modal.

Yang dimaksud dengan modal adalah barang-barang atau peralatan yang dapat digunakan untuk melakukan proses produksi. Modal dapat digolongkan berdasarkan sumbernya, bentuknya, berdasarkan pemilikan, serta berdasarkan sifatnya.

### **3.2.3. Faktor Lingkungan Kerja**

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan tidak

dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja banyak sekali dari faktor internal dari karyawan maupun dari lingkungan itu sendiri. Sekarang makin banyak lapangan pekerjaan jadi makin tinggi pula dampak dari lingkungan pekerjaan tersebut.

Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa Lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Pengertian lain juga menyebutkan lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

Lingkungan perusahaan adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan mempengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga denyut nadinya perusahaan. Lingkungan perusahaan banyak sekali sehingga sulit disebutkan satu persatu, adapun salah satu yang termasuk dalam lingkungan perusahaan adalah perundang-undangan beserta peraturan lainnya, sistem birokrasi, dan sistem nilai masyarakat.

#### **4.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang diuraikan pada Bab III, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Dilihat dari faktor tenaga kerja karyawan bagian produksi pada PT. Siak Raya Timber Kabupaten Siak sebesar 1159 yang termasuk kedalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat pada indikatornya yang meliputi : tingkat keahlian ,kemampuan dan latarbelakang pendidikan karyawan yang sudah memenuhi standar perusahaan. Karyawan harus bekerja sesuai dengan tingkat keahlian yang dimiliki ,agar memperoleh hasil yang sangat baik bagi perusahaan. Kemampuan juga harus dimiliki oleh seorang karyawan ,agar memenuhi standar perusahaan. Dibagian produksi ini ,latarbelakang pendidikan karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan ,bahwa karyawan tidak dituntut untuk berpendidikan yang tinggi melainkan lebih diutamakan karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan untuk bekerja keras.

Dilihat dari faktor modal pada PT. Siak Raya Timber Kabupaten Siak sebesar 685 yang termasuk kedalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada indikatornya yang meliputi : modal tetap dan modal material ,dimana bahwa kedua indikator tersebut telah memenuhi standar perusahaan ,yang perusahaan seharusnya menyiapkan sarana dan prasarana produksi penunjang pekerjaan.

Dilihat dari faktor lingkungan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Siak Raya Timber Kabupaten Siak sebesar 992 yang termasuk kedalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada tanggapan responden indikator-indikator faktor lingkungan yang meliputi penerangan ,suara bising dan suhu udara. Penerangan sangat berpengaruh pada ruang kerja ,karena dengan adanya penerangan ,pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Suara bising juga berpengaruh terhadap ruang kerja ,hal ini dapat mengganggu konsentrasi karyawan bekerja apabila tidak tercipta suasana yang tidak aman. Suhu udara juga sangat berpengaruh terhadap ruang kerja ,misalnya dengan adanya ventilasi udara ,akan menciptakan suasana ruang kerja yang nyaman bagi karyawan ,sehingga dapat bekerja dengan baik.

Dilihat dari faktor tenaga kerja, faktor modal dan faktor lingkungan kerja merupakan aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Siak Raya

Timber Kabupaten Siak berada pada kategori “baik” hal ini dibuktikan dengan skor sebesar 2836. Jadi ,tenaga kerja, modal dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Assauri Sofyan, *Manajemen Produksi*, BPEF Universitas Indonesia, Jakarta, 1999.
- Dessler. Gary. 1992. *Human Resorce Management. International Edition*. USA. Person Education Inc. Upper Saddler River.
- Handoko Hani. T. 1994. *Manajemen, Yogyakarta*, BPFE Yogyakarta
- Hasibuan SP. Malayu. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta, CV. Mas Agung.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Kursyanto, Bambang. 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta, PT. Toko Gunung Agung I.
- Lawler. E. Edwerd. 1993, *Sistem Imbalan dan Pengembangan Organisasi*. Jakarta, LPPM.
- Manullang.2001. *Manajemen*. Jakarta, Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press.Yogyakarta. 1997.
- Nitisemito, S, Alex. 1994. *Manajemen Personalialia*. Gramedia Indonesia.
- Simanjuntak, J. Payaman. 1990. *Pengantar Ekonomi, Sumber Daya Manusia*, LPFE.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1993. *Produktivitas. Jakarta*, PT. Bina Aksara.
- Suprihanto, Jhon. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Jakarta. Karinia.
- Syarif, Rusli. 1991. *Seni Manajemen dan Produktivitas III*. Bandung.
- Syarif, Rusly. 1991. *Manajemen Produktivitas*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.