

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BESARNYA GAJI TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN NON MEDIS RSUD
SUNAN KALIJAGA KABUPATEN DEMAK
TAHUN 2012/2013**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-1
Program Studi Pendidikan Akuntansi



Disusun Oleh :

OKTADINI KHOIRUL FAHMI

A 210 090 002

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. A. Yani Tromol Pos 1-Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 717417 Fax: 715448 Surakarta 57102

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya

Nama : Oktadini Khoirul Fahmi

NIM : A 210 090 002

Fakultas / Jurusan : FKIP / Pendidikan Akuntansi

Jenis : Skripsi

Judul : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BESARNYA GAJI
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN NON MEDIS
RSUD SUNAN KALIJAGA KABUPATEN DEMAK
TAHUN 2012/2013.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan / mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*) mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 4 Februari 2014

Yang Menyatakan

(Oktadini Khoirul Fahmi)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. A. Yani Tromol Pos 1-Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 717417 Fax: 715448 Surakarta 57102

SURAT PERSETUJUAN ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi / tugas akhir:

Nama : Dr. Sabar Narimo, MM., M.Pd

NIK : 374

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi/tugas akhir dari mahasiswa:

Nama : Oktadini Khoirul Fahmi

NIM : A 210 090 002

Fakultas / Jurusan : FKIP / Pendidikan Akuntansi

Judul : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BESARNYA GAJI
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN NON MEDIS
RSUD SUNAN KALIJAGA KABUPATEN DEMAK TAHUN
2012/2013**

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 4 Februari 2014
Pembimbing

Dr. Sabar Narimo, MM., M.Pd
NIK. 374

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BESARNYA GAJI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN NON MEDIS RSUD SUNAN KALIJAGA KABUPATEN DEMAK TAHUN 2012/2013

Oktadini Khoirul Fahmi, A 210 090 002, Program Studi Pendidikan Akuntansi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013. 2) Apakah besarnya gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak 2012/2013. 3) Apakah kepuasan kerja dan besarnya gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013.

Jenis penelitian ini adalah penelitian diskriptif kuantitatif. Penelitian ini mengambil lokasi di RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Populasi karyawan di RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Sampel diambil sebanyak 139 karyawan dengan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F, selain itu dilakukan pula perhitungan koefisien determinasi, sumbangan relatif dan sumbangan efektif.

Hasil analisis regresi memperoleh persamaan garis regresi: $Y = 22,187 + 0,287X_1 + 0,323X_2$. Persamaan menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan besarnya gaji. Kesimpulan penelitian ini adalah 1) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2012/2013, hal tersebut dapat diterima. Berdasarkan analisis regresi linier berganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,273 > 1,978$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$, dengan sumbangan efektif sebesar $12,32\%$. 2) Besarnya gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2012/2013, hal tersebut dapat diterima. Berdasarkan analisis regresi linier berganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,421 > 1,978$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,001$, dengan sumbangan efektif sebesar $8,38\%$. 3) Kepuasan kerja dan besarnya gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2012/2013, hal tersebut dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis variansi regresi linier berganda (uji F) diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $17,732 > 3,063$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. 4) Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap semangat kerja karyawan dibandingkan variabel besarnya gaji. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan nilai sumbangan relatif dan sumbangan efektif. Kepuasan kerja memiliki sumbangan relatif sebesar $59,5\%$ dan sumbangan efektif sebesar $12,32\%$ sedangkan besarnya gaji memiliki sumbangan relatif sebesar $40,5\%$ dan sumbangan efektif sebesar $8,38\%$.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Besarnya Gaji dan Semangat Kerja Karyawan*

A. PENDAHULUAN

Pada zaman modern ini persaingan di segala bidang semakin ketat, karena era globalisasi merupakan masa yang penuh dengan tantangan, sehingga untuk dapat mengubah tantangan tersebut menjadi peluang maka dibutuhkan kemampuan yang memadai dari setiap pelaku organisasi atau lembaga yang ditunjukkan oleh efektivitas kerja yang lebih mantap, dan sumber daya manusia yang handal merupakan kebutuhan yang sangat mendesak untuk dipenuhi.

Perusahaan atau instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Pegawai pada suatu instansi mempunyai peranan penting dalam berbagai kegiatan dalam pelaksanaan tugas pada instansi yang bersangkutan. Hal ini berarti bahwa pegawai harus ditingkatkan mutunya yang merupakan tanggungjawab pimpinan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil yang tinggi.

Dalam menjaga kualitas yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yaitu faktor semangat kerja. Hasley (2001) menyatakan bahwa "Semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-

kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin”.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kepuasan kerja dan besarnya gaji karyawan. Antara kepuasan kerja dan besarnya gaji karyawan harus selalu diperhatikan oleh pimpinan sebuah instansi tertentu, karena diantara keduanya dapat mempengaruhi hasil keinerja karyawan. Menurut Keith Davis dan John W. New Strom (2009) mengartikan “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik. Para pimpinan tidak dapat menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sekarang dan kemudian mengabaikannya selama beberapa tahun. Kepuasan kerja dapat menurun secepat timbulnya, bahkan biasanya lebih cepat, sehingga mengharuskan para pimpinan untuk memperhatikan setiap saat.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung

timbul ketidakpastian. Menurut Hasibuan (2002:118) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.

Sebuah gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja. Untuk dapat menunjang kualitas kinerja karyawan tersebut sebuah kepuasan kerja dan besarnya gaji karyawan dapat menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, antara kepuasan kerja dan besarnya gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013, 2. Untuk mengetahui apakah besarnya gaji karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013, 3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan besarnya gaji karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013, 4. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap

semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian yang diperoleh menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Menurut Azwar (2010:5), "Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika".

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Sunan Kalijaga yang berlokasi di Kota Demak. Dimulai pada bulan Juli sampai Agustus 2013, dengan populasi yang seluruhnya berjumlah \pm 235 karyawan. Sampelnya diambil sebanyak 139 karyawan". Dengan teknik *proporsional random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sumber data dan variabel: 1) Sumber data dibagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2006:137) "Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden yaitu "Karyawan Non Medis RSUD Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2012/2013". Menurut Sugiyono (2006:137) "Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan mempelajari buku-buku, literatur atau majalah-majalah yang berhubungan dengan penelitian". Dalam penelitian ini data sekundernya yaitu catatan-catatan atau data dokumentasi. 2) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1) dan besarnya gaji (X_2). Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Dalam hal ini yang menjadi dependennya adalah semangat kerja karyawan (Y).

Teknik pengumpulan data menggunakan 1) angket menurut Sugiyono (2006:142) “Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. 2) Dokumentasi dalam penelitian ini meliputi data tentang struktur organisasi kepengurusan dan dokumen-dokumen penting yang berhubungan dengan RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013. Hasil uji coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Arikunto (2006: 170) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrument. Sedangkan Menurut Arikunto (2006: 180) “Reabilitas memiliki pengertian suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Suatu instrument dikatakan reliabel jika dapat dipercaya dan mampu mengungkap data.

Hasil pengumpulan data inilah yang kemudian dianalisis. Tahap pertama yaitu dilakukan uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas

dan uji linearitas. “Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Sedangkan Menurut Sugiyono (2005: 115) “Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi yang digunakan sudah benar atau tidak”. Uji linieritas dimaksudkan juga untuk menguji apakah model persamaan linier yang kita peroleh cocok atau tidak. Setelah memenuhi kriteria pada uji prasyarat analisis langkah selanjutnya adalah melakukan analisis untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t yang digunakan untuk menghitung secara sendiri-sendiri apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent significant atau hanya kebetulan saja, uji F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan, dan sumbangan efektif serta sumbangan relatif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan besarnya gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier sebagai berikut $Y = 22,187 + 0,287X_1 + 0,323X_2$, berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif, artinya variabel kepuasan kerja dan besarnya gaji secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel kepuasan kerja (b_1) adalah sebesar 0,287 atau positif, sehingga

dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear berganda untuk variabel kepuasan kerja (b_1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,273 > 1,978$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$, dengan sumbangan relatif sebesar $59,5\%$ dan sumbangan efektif $12,32\%$. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja akan semakin baik semangat kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah pula semangat kerja karyawan. Penjelasan dari penemuan ini sesuai dengan pendapat M.L Blum yang dikutip oleh Moh. As'ad dalam buku "Psikologi Industri" (2000:102) mendefinisikan "Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri".

Hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel besarnya gaji (b_2) adalah sebesar $0,323$ atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel besarnya gaji berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan uji t untuk variabel besarnya gaji (b_2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,421 > 1,978$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,001$, dengan sumbangan relatif sebesar $40,5\%$ dan sumbangan efektif $8,38\%$. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik besarnya gaji akan semakin baik semangat kerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah besarnya gaji akan semakin rendah pula semangat kerja karyawan. Penjelasan dari penemuan ini sesuai dengan

pendapat Simanjuntak (2011:129) “Upah/ Gaji adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa kerja yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan”.

Sedangkan hasil uji hipotesis ketiga yang sesuai dengan uji keberartian regresi linear berganda atau uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $17,732 > 3,063$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. Hal ini berarti, ada pengaruh kepuasan kerja dan besarnya gaji terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa kecenderungan peningkatan kombinasi kepuasan kerja dan besarnya gaji akan diikuti peningkatan semangat kerja karyawan, sebaliknya jika terdapat kecenderungan penurunan kombinasi variabel kepuasan kerja dan besarnya gaji akan diikuti penurunan akan semangat kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 59,5% dan sumbangan efektif 12,32%, sedangkan variabel besarnya gaji memberikan sumbangan relatif sebesar 40,5% dan sumbangan efektif 8,38%. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan efektif nampak bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap semangat kerja karyawan dibandingkan variabel besarnya gaji. Sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,207, arti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel kepuasan kerja dan besarnya gaji terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 20,7% sedangkan 79,3%

dipengaruhi oleh variabel lain, sehingga hasilnya dirasa kurang dominan dibanding pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

D. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2012/2013, hal tersebut dapat diterima. Berdasarkan analisis regresi linier berganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,273 > 1,978$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$, dengan sumbangan efektif sebesar $12,32\%$.
2. Besarnya gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2012/2013, hal tersebut dapat diterima. Berdasarkan analisis regresi linier berganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,421 > 1,978$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,001$, dengan sumbangan efektif sebesar $8,38\%$.
3. Kepuasan kerja dan besarnya gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2012/2013, hal tersebut dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis variansi regresi linier berganda (uji F) diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $17,732 > 3,063$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$.
4. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap semangat kerja karyawan dibandingkan variabel besarnya gaji. Hal ini

dapat dilihat dari perbandingan nilai sumbangan relatif dan sumbangan efektif. Kepuasan kerja memiliki sumbangan relatif sebesar 59,5% dan sumbangan efektif sebesar 12,32% sedangkan besarnya gaji memiliki sumbangan relatif sebesar 40,5% dan sumbangan efektif sebesar 8,38%.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith dan John W. New Strom. 2009. www.Scribd.com. Diakses tanggal 12 Mei 2013. jam 16:25 WIB.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan & Pemerintah*. Jakarta : FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS INDONESIA.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta : Bandung.