

PENGARUH KOMPENSASI KERJA, JAMINAN SOSIAL, DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA PARTNER SOLUTION (IPS) SURABAYA

Ag. Riniastuti (201611010028)

Program Studi Magister Manajemen
riniastuti@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja dan jaminan sosial dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Indonesia Partner Solution (IPS) Surabaya. Penelitian atau pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengedarkan pertanyaan yang dilengkapi dengan jawaban yang disebar ke 89 responden.

Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 0,281 + 0,325 X_1 + 0,585 X_2 + e$. Dari persamaan tersebut disimpulkan secara ringkas bahwa $b_1 = 0,325$, yang berarti jika variabel kompensasi dianggap konstan, maka setiap kenaikan satu satuan kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,325. Kemudian $b_2 = 0,585$, berarti jika variabel jaminan sosial dianggap konstan, maka setiap kenaikan satu satuan jaminan sosial meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,585

Kesimpulan penelitian ini yang mengacu pada hipotesis yang berbunyi adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan jaminan sosial terhadap motivasi PT. IPS juga telah terbukti kebenarannya.

Kata Kunci: Kompensasi, Jaminan Sosial, dan Motivasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang berorientasi laba tentunya selalu menginginkan adanya kemajuan dalam usahanya atau dengan kata lain menginginkan adanya peningkatan produktivitas dari waktu ke waktu. Peningkatan produktivitas tidak hanya tergantung pada peralatan perusahaan yang serba modern, modal yang besar dan bahan baku yang banyak, tetapi juga tergantung pada tenaga manusia. Perlakuan terhadap tenaga manusia tentunya berbeda dengan perlakuan

terhadap faktor produksi lain, karena tenaga manusia memiliki karakteristik yang religiusitas. Disinilah tantangan bagi perusahaan untuk mengatur berbagai macam kekhususan yang dimiliki tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan

Pegawai yang berkualitas yaitu pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi karena pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja pegawainya.

Dengan demikian setiap pegawai tidak akan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan atau memiliki semangat kerja yang apabila selama bekerja ia tidak mendapatkan perhatian yang mengarah pada terciptanya keputusan kerja. Hal itu mengingat, karyawan dalam bekerja pada intinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang membawa ke arah kepuasan kerja.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi

Motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. (Robbins 1999:458). Motivasi juga didefinisikan sebagai semua kondisi yang memberi dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan, dan sebagainya. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan. (Gibson, Donnelly, Ivancevich 1996:340)

2.2. Indikator Motivasi

Menurut Fillipo (1994:177) bahwa motivasi adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi. Indikator motivasi menurut Frederick Herzberg dalam Atmajawati (2008) meliputi 3 hal penting

berdasarkan penelitian Herzberg yang harus diperhatikan dalam motivasi bawahan yaitu :

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiridan adanya pengakuan atas semuanya itu.
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
3. Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a. Maintenance Factors

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

b. Motivation Factors

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Factor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan

2.3. Kompensasi Kerja

Definisi kompensasi kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi kerja adalah pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1993:5)
- b. Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh para pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Faustion Cardoso Gomes, 1995 :129)

c. Kompensasi kerja adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam wujud tujuan melalui kegiatan kerja (H. Hadari Nawawi, 1997 :315)

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan kompensasi kerja merupakan pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kerja mereka. Penghargaan yang dimaksud umumnya berupa gaji atau upah.

2.4 Jaminan Sosial

Jaminan sosial karyawan, yang juga mempunyai istilah lain yaitu program kesejahteraan karyawan atau program pelayanan karyawan. Sedangkan pengertian jaminan sosial adalah asuransi usia tua yang dibayarkan dari pajak yang dikenakan atas upah karyawan, pengusaha dan pegawai berbagai pajak itu secara bersama (Agus Dharma, 1997:453).

Kemanfaatan dari adanya jaminan sosial terhadap para karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Penarikan tenaga kerja yang efektif
- b. Memperbaiki semangat kerja dan kesetiaan karyawan
- c. Menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja
- d. Memperbaiki hubungan masyarakat
- e. Mengurangi campur tangan pemerintah dalam organisasi

Bentuk-bentuk program jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan adalah:

- a. Program Kesejahteraan Ekonomi Karyawan, misalnya pensiun, asuransi, pemberian kredit
- b. Program rekreasi seperti kegiatan olah raga, kegiatan sosial
- c. Pemberian fasilitas seperti penyediaan kafeteria, perumahan, fasilitas kesehatan.

2.5. Semangat Kerja

Hadari (1990 : 154 – 154) menyatakan bahwa semangat kerja akan menyentuh aspek kemauan, kehendak, pikiran dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan semangat kerja yang tinggi atau positif merupakan faktor yang berpengaruh pada sikap berupa kesediaan mewujudkan cara atau

metode kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dalam meningkatkan produktifitas kerja. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan para karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya, demikian pula sebaliknya semangat kerja yang rendah akan diikuti oleh ketidak gairahan karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut (Lateiner, 1980 : 57) antara lain adalah :

1. Kebanggaan pekerjaan atas pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.
2. Sikap para pekerjaan dengan pemimpinya.
3. Hasrat pekerja untuk maju
4. Perasaan pekerja bahwa dirinya telah diperlakukan secara baik, secara moral maupun secara material.
5. Kemampuan pekerja untuk bergaul dengan kawan kerjanya.
6. Kesadaran pekerja akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

2.6. Indikator Semangat Kerja

Berikut ini akan dikemukakan beberapa faktor yang merupakan indikator semangat kerja yang dapat dipergunakan untuk mengetahui apakah semangat kerja tinggi atau rendah. Pendapat Drs. Alex S. Nitisemito, dalam manajemen Personalia mengatakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja antara lain adalah :

- a. Turun atau rendahnya produktifitas kerja
- b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
- c. Labour turn over (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi
- e. Kegelisahan dimana-mana
- f. Tuntutan yang seringkali terjadi
- g. Pemogokan

2.7. Indikator-Indikator yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Mobley (1999) dalam Sukarno dan Prastyohadi (2004), terdapat empat indikator semangat kerja yaitu :

1. Sifat pekerjaan berat dan suasanakerja yang menyenangkan.
2. Kesempatan mengembangkan karir.

3. Fasilitas dan sarana kerja kurang mendukung.
4. Hubungan dengan atasan, teman sekerja dan lingkungan.

Jika suasana kerja lebih menyenangkan, adanya kesempatan mengembangkan karir dan hubungan dengan rekan sekerja harmonis maka akan tercipta semangat kerja.

2.8. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pemecahan masalah, yang mana kebenarannya harus dibuktikan melalui penelitian empiris yang dilaksanakan. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh yang positif antara motivasi , kompensasi kerja, jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. indonesia Partner Solution
2. Diduga kompensasi kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. indonesia Partner Solution.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional Variabel

Definisi konsep berisi uraian singkat mengenai pengertian khusus dari konsep atau variabel yang akan diteliti, sedangkan definisi operasional merupakan penjabaran secara khusus dan terperinci tentang variabel/konsep-konsep berikut:

- Motivasi (X1)
- Kompensasi Kerja (X2)
- Jaminan Sosial (X3)
- Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Sifat Pekerjaan dan Suasana Kerja (Y1)
- b. Kesempatan Mengembangkan karier (Y2)
- c. Fasilitas dan Sarana Kerja Kurang Mendukung (Y3)
- d. Hubungan Dengan Atasan, Teman Sekerja dan Lingkungan (Y4)

3.2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala interval dengan teknik pengukuran menggunakan skala *Semantic Defferensial scale*, merupakan metode pengukuran sikap dengan menggunakan skala penilaian tujuh butir yang menyatakan secara Verbal dua kutup (bipolar) penilaian yang ekstrim. Dua kutup ekstrim yang dinyatakan dalam metode ini antara lain dapat berupa penilaian mengenai Buruk - Baik, Lemah – Kuat, Positif – Negatif.

Skala ini disusun dalam satu garis kontinu dengan jawaban positifnya terletak disebalah kanan dan negatif disebalah kiri, interval 1 sampai 5 digambarkan sebagai berikut.

3.3. Populasi dan Sample

Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. indonesia Partner Solution yang berjumlah 89 orang di Jl. Berbek Industri VII/ 52 Rungkut Surabaya

3.4. Jenis Data

Data yang diperoleh dapat digolongkan menjadi dua bagian sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari sumber yaitu obyek penelitian berupa data tentang motivasi, insentif dan kinerja karyawan yang diperoleh melalui angket.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Data ini diperoleh dari catatan, laporan atau arsip yang terdapat di PT. indonesia Partner Solution.

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Validasi dan Reliabilitas

a. Uji validitas instrumen penelitian menggunakan rumus korelasi product moment dari pearson yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 1998:254)

Keterangan :

N = Jumlah sampel

X = Nilai tiap item

Y = Skor total

r = Koefisien korelasi

b. Uji reliabelitas instrumen penelitian menggunakan rumus Alpha yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

(Suharsimi Arikunto, 1998 : 191)

Keterangan :

r_{11} = Reliabelitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

3.5.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menentukan persamaan garis regresi dipergunakan rumus regresi linear berganda dengan maksud mengetahui besarnya pengaruh motivasi , kompensasi dan jaminan sosial terhadap semangat kerja. Rumusnya adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

(Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo,1998:309)

Keterangan :

Y = Koefisien regresi Semangat kerja

a = Konstanta

b_1 = koefisien regresi motivasi

b_2 = koefisien regresi kompensasi kerja

b_3 = koefisien regresi jaminan sosial

X_1 = variabel motivasi

X_2 = variabel kompensasi kerja

X_3 = variabel jaminan sosial

e = *error disturbance*

3.5.3. Uji t

Analisis t-test digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi (X_1), kompensasi kerja (X_2), dan jaminan sosial (X_3) terhadap variabel semangat kerja (Y) secara parsial. Berdasarkan analisis tersebut akan diketahui signifikan tidaknya pengaruh variabel X_1 terhadap Y, X_2 terhadap Y, X_3 terhadap Y.

3.5.4. Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel motivasi , kompensasi dan jaminan sosial

secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

$$F = \frac{SSR/k}{SSE(n-l-k)}$$

Dimana :

SSR = Sum of Square Regresion

SSE = Sum of Square Residual

K = Banyaknya prediktor, yaitu X_1, X_2, X_3

3.5.5. Analisis Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentasi sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependner.

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2} \quad (\text{Sutrisno}$$

Hadi, 1994: 25)

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

Y = koefisien regresi semangat kerja

b_1 = koefisien regresi motivasi

b_2 = koefisien regresi kompensasi

b_3 = koefisien regresi jaminan sosial

X_1 = variabel motivasi

X_2 = variabel kompensasi

X_3 = variabel jaminan sosial

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis dan Uji Hipotesis

4.1.1 Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan tersebut, maka persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,281 + 0,325 X_1 + 0,585 X_2 + 0,340 X_3 + e$$

Dari persamaan analisis regresi linier berganda tersebut di atas dapat diartikan bahwa :

a = 0,281, berarti jika faktor motivasi, kompensasi kerja dan jaminan sosial dianggap nol, maka besarnya semangat kerja adalah 0,281.

b_1 = 0,325, berarti jika variabel kompensasi dan jaminan sosial dianggap konstan, maka setiap kenaikan satu satuan motivasi meningkatkan semangat kerja sebesar 0,325

b_2 = 0,585, berarti jika variabel motivasi dan jaminan sosial dianggap konstan, maka

setiap kenaikan satu satuan kompensasi meningkatkan semangat kerja sebesar 0,585

b_3 = 0,340, berarti jika variabel motivasi dan kompensasi dianggap konstan, maka setiap kenaikan satu satuan jaminan sosial meningkatkan semangat kerja sebesar 0,340

Dengan melihat nilai b antara motivasi, kompensasi kerja dan jaminan sosial maka nilai b yang paling besar adalah kompensasi (b_2) sebesar 0,585 sehingga faktor kompensasi merupakan faktor yang paling dominan terhadap semangat kerja (Y).

4.1.2 Analisa Uji t

Penentuan level of significance (α) = 0,05. Derajat kebebasan (dk) : $n - 1 - k \rightarrow dk = 89 - 1 - 3 = 85$

t tabel : $\alpha ; n-1-k \rightarrow t (0,05;85) = 2.33$

Nilai t Hitung:

$$t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

(Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 1994: 207)

Dimana :

b = Koefisien regresi

β = Nilainya nol

Sb = Standard error

Kriteria Keputusan:

Ho diterima apabila : $-t \alpha (n-1-k) \leq t \text{ hitung} < t \alpha (n-1-k)$

Ho ditolak apabila : $-t \text{ hitung} < -t \alpha (n-1-k)$ atau $t \text{ hitung} > t \alpha (n-1-k)$

Perhitungan uji t menggunakan komputer program SPSS untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Perhitungan uji t untuk motivasi (X_1)

$$t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

$$t \text{ hitung} = 0.325 - 0 / 0.125 = 2,60$$

Kriteria keputusan :

Karena t hitung = 2,60 > t tabel = 2,33, Ho ditolak dan Ha diterima berarti adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap semangat kerja

2. Perhitungan uji t untuk kompensasi (X_2)

$$t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

$$= 0.585-0 / 0.125 = 4.68$$

Kriteria keputusan :

Karena t hitung = 4,68 > t tabel = 2,33, H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja.

3. Perhitungan uji t untuk jaminan sosial (X_3)

$$t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

$$= 0.340-0 / 0.125 = 2.72$$

Kriteria keputusan :

Karena t hitung = 2,72 > t tabel = 2,33, H_0 ditolak dan H_a diterima karena berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara jaminan sosial terhadap semangat kerja

4.1.3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi, kompensasi kerja dan jaminan sosial) terhadap variabel tergantung (semangat kerja) secara bersama-sama dalam bentuk prosentase.

Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

(Djarwanto Ps,1996:191)

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompensasi

X_3 = Jaminan sosial

Y = Semangat kerja

Setelah dihitung dengan komputer program SPSS diperoleh hasil untuk *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,581. Hal ini berarti 58.1% variabel tergantung (semangat kerja) dipengaruhi oleh variabel bebas (motivasi, kompensasi kerja dan jaminan sosial) sedangkan sisanya 41.9% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang mengurangi tentang pengaruh kompensasi

kerja, jaminan sosial dan motivasi terhadap produktivitas kerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,281 + 0,325 X_1 + 0,585 X_2 + 0,340 X_3 + e$$

Dari persamaan analisis regresi linier berganda tersebut di atas dapat diartikan bahwa :

$a = 0,281$, berarti jika faktor motivasi, kompensasi kerja dan jaminan sosial dianggap nol, maka besarnya semangat kerja adalah 0,281.

$b_1 = 0,325$, berarti jika variabel kompensasi dan jaminan sosial dianggap konstan, maka setiap kenaikan satu satuan motivasi meningkatkan semangat kerja sebesar 0,325

$b_2 = 0,585$, berarti jika variabel motivasi dan jaminan sosial dianggap konstan, maka setiap kenaikan satu satuan kompensasi meningkatkan semangat kerja sebesar 0,585

$b_3 = 0,340$, berarti jika variabel motivasi dan kompensasi dianggap konstan, maka setiap kenaikan satu satuan jaminan sosial meningkatkan semangat kerja sebesar 0,340

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi : ada pengaruh yang signifikan motivasi ,kompensasi kerja dan jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Satrindo Utama Mandiri telah terbukti.

2. Dengan melihat nilai b antara motivasi ,kompensasi kerja dan jaminan sosial maka b yang paling besar adalah kompensasi (b_2) sebesar 0,585 sehingga faktor kompensasi merupakan faktor yang paling dominan terhadap semangat kerja (Y). dengan demikian hipotesis yang berbunyi kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indonesia Partner Solution (IPS) telah terbukti.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis diketahui bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, dalam hal ini sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan azas keadilan bagi seluruh karyawan.
2. Perusahaan perlu untuk meninjau dalam hal pemberian motivasi kepada pegawai, agar pegawai dapat bekerja lebih baik terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. *Analisis Statistik Untuk Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF. E.
- Armstrong, Michael. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Arsyad, Lincoln.1992. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta :STIE TKPN. Azhary Saleh, Irsan. 1986. *Industri Kecil*. Jakarta :LP3ES Djojohadikusumo,Sumitro.1995. *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: PT. Pembangunan.
- Gitosudarmo,Indriyo.1999. *Manajemen Operasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF. E.
- Heidjaracman dan Husnan Suad.2000. *Manajemen Personalialia 1*. Yogyakarta: BPF. E.
- Irawan dan Suparmoko, M., 1987. *Ekonomi pembangunan*. Yogyakarta : Liberty.
- Justin G. Longenecker, Carlos W. Moore, J. William Petty. 2001. *Kewirausahaan Manajemen Usaha Kecil*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kirana Jaya, Wihana. 1993. *Pengantar Ekonomi Industri Pendekatan Struktur, Perilaku dan Kinerja Pasar*. Yogyakarta :BPF. E.
- Mubyarto.1987. *Politik Pertanian dan Pembangunan Pedesaan*. Jakarta : Sinar Harapan.
- Muhibin, Syah 1995. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Riyanto, Bambang.1995. *Dasar-dasar pembelajaran perusahaan*. Edisi Empat Yogyakarta : BPF. E UGM.
- Simamora, Henry.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sri Susilo, Y.1996. *Pengembangan Usaha Kecil Melalui Inkubator Bisnis*, dalam *kinerja*, 1/Julii 1996.
- Umar, Husein.1997. *Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: Grammedia