

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ASURANSI JIWA  
BERSAMA (AJB) BUMI PUTRA 1912  
KANTOR CABANG UBUNG DENPASAR**

**Ni Made Satya Utami<sup>1</sup>, Sapta Rini Widyawati<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sehingga dapat melaksanakan tugas dengan penuh semangat. Beberapa variabel diyakini berpengaruh terhadap semangat kerja seperti pendidikan dan hubungan industrial. Penelitian ini bertujuan : (1) untuk mengetahui pengaruh semangat kerja karyawan, (2) untuk mengetahui pengaruh hubungan industrial terhadap semangat kerjakaryawan, (3) untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan hubungan industrial secara simultan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar tahun 2016. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 41 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, korelasi berganda, determinasi, uji t dan uji F. Hasil yang didapat adalah (1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, (2) hubungan industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, (3) pendidikan dan hubungan industrial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

**Keywords:** *Pendidikan, hubungan industrial, semangat kerja*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki disiplin yang tinggi yang menunjukkan adanya semangat kerja.

Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerjasama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Jika suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja maka perusahaan itu akan banyak memperoleh keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi dan kemungkinan

perpindahan karyawan akan diperkecil (Gorda, 2004).

Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja karyawan yaitu melalui pendidikan. Pendidikan adalah program yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja pegawai untuk kebutuhan sekarang, peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang (Umar, 2005).

Organisasi adalah merupakan wadah untuk melaksanakan usaha kerja sama untuk mencapai tujuan, dengan demikian orang-orang yang berada dalam suatu organisasi Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putra

1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa asuransi, hendaknya memandang semangat kerja sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Indikasi dari semangat kerja karyawan salah satunya tercermin dari tingkat absensi

Tabel 1

Tingkat Absensi Karyawan pada Perusahaan AJB Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar Tahun 2015

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah hari kerja hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyaptanya (hari)	Prosentase Absensi (%)
Jan	41	26	1.066	23	1.043	0,02
Peb	41	24	984	28	956	0,02
Mar	41	26	1.006	22	1.044	0,02
Apr	41	25	1.025	21	1.004	0,02
Mei	41	24	984	25	959	0,02
Jun	41	25	1.025	20	1.964	0,01
Jul	41	26	1.066	27	1.039	0,02
Agu	41	26	1.066	24	1.042	0,02
Sep	41	24	984	20	2.006	0,02
Okt	41	26	1.066	32	1.034	0,03
Nop	41	24	984	28	956	0,02
Des	41	24	984	36	1.982	0,03
<b>Jumlah</b>		301	12.300	306	15.029	0,25
<b>Rata-rata</b>		25,08	1.025	25,50	1.252,42	0,02

Sumber : AJB. Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada AJB. Bumi Putra di Kantor cabang Ubung Denpasar tahun 2015 berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 0,02%.

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja, AJB. Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar sepanjang tahun 2015 telah melakukan pendidikan bagi karyawan-karyawannya seperti pada terdapat pada Tabel 2.

Tabel 2

Jenis Pendidikan pada AJB. Bumi Putra Kantor Cabang Ubung Denpasar Tahun 2015

No	Jabatan	Jenis pendidikan yang pernah diikuti
1	Agency Manager (AM)	Keagenan, Kepemimpinan
2	Unit Manager (UM)	Keagenan, Kepemimpinan
3	Financial Consultant (FC)	Keagenan
4	Kasir	Administrasi keuangan
5	Bagian Klaim	Administrasi perkantoran
6	Bagian Layanan	Service excellent

Sumber : AJB. Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Ubung di Denpasar

karyawan. Adapun tingkat absensi karyawan pada AJB. Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar selama tahun 2015 dapat dilihat pada Tabel 1.

Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, selain melalui pendidikan perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar juga berusaha menciptakan iklim kerja yang baik melalui penerapan hubungan industrial, yang ditunjukkan : (1) Pengusaha tidak menganggap pekerja sebagai faktor produksi semata-mata, akan tetapi merupakan aset sehingga perlu diperhatikan harkat dan martabatnya secara manusiawi; (2) Pekerja menyadari kewajibannya terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar dengan menyebarkan kuisioner penelitian kepada seluruh karyawan.

### Identifikasi Variabel

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dirumuskan, maka variabel-variabel penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah pendidikan (X1) dan hubungan industrial (X2)
- 2) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja (Y)

### Definisi Operasional Variabel

Variabel pendidikan (X1) diukur dengan beberapa indikator yaitu : Penarikan karyawan, penyelesaian masalah perusahaan, ketrampilan dan sikap, tanggung jawab, kecepatan dan kualitas pekerjaan, rasa percaya diri, penggunaan

peralatan, pengawasan karyawan, kebutuhan dan kondisi perusahaan.

Hubungan industrial (X<sub>2</sub>) diukur dengan beberapa indikator yaitu : hubungan formal, rasa tentram, perasaan senang, kerjasama, keadilan, kesempatan, kemajuan kerja, musyawarah dan aspirasi karyawan.

Semangat kerja (Y) diukur dengan beberapa indikator yaitu : disiplin waktu kerja, kepatuhan, penggunaan inventaris, tingkat absensi, kerjasama, keharmonisan, kepuasan, suasana kerja, imbalan dan perlindungan kerja

Pertanyaan/pernyataan dalam daftar pertanyaan-pernyataan diukur dengan menggunakan skala Likert dengan cara meminta responden untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban berupa lima angka penilaian: (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju

### Metode Pengumpulan Sampel

Sampel dalam penelitian ini merupakan populasi yaitu mengambil data seluruh karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar yang berjumlah 41 orang.

### Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan survei langsung melalui kuesioner yang didesain untuk memperoleh data pendidikan, hubungan industrial dan semangat kerja.

### Teknik Analisis Data

#### 1) Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian intrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliailitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan

reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Sugiono, 2007)

#### 2) Pengujian Asumsi Klasik

Secara teoritis penggunaan model regresi akan menghasilkan nilai parameter yang valid, jika model tersebut dapat memenuhi persyaratan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, tidak terdapat autokorelasi, tidak terjadi heterokedastisitas, dan tidak terjadi multikolinearitas.

#### 3) Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Di dalam analisis data penelitian digunakan metode statistika. Seluruh perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 (5%). Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F dan uji t.

Model persamaan sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Keterangan:

$Y_i$  = Semangat kerja (*dependent variable*)

$X_1$  = Pendidikan (*independent variable*)

$X_2$  = Hubungan industrial (*independent variable*)

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi pendidikan terhadap semangat kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi hubungan industrial terhadap semangat kerja.

$e_i$  = error

**DATA DAN PEMBAHASAN**

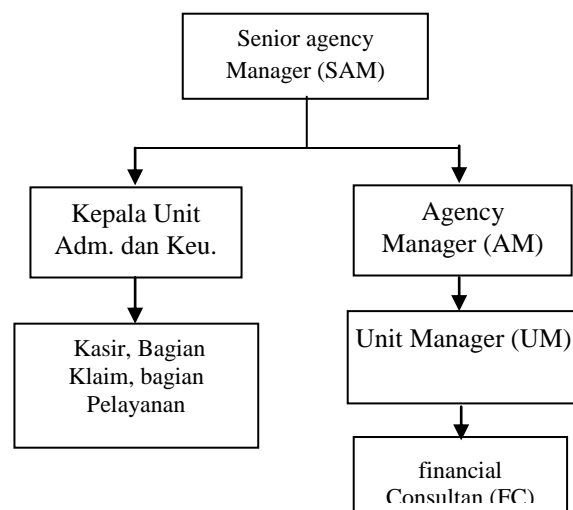
**Sejarah Singkat berdirinya Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912**

Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912, merupakan salah satu asuransi jiwa nasional milik bangsa Indonesia yang pertama dan tertua. Didirikan pada tanggal 12 Februari 1912 di Magelang Jawa Tengah dengan nama “*Onderlingen Levensverzekering Maatschappij* (Persatoean Goeroe-goeroe Hindia Belanda)” atau disingkat O.L.Mij.PGHB. Dalam kongresnya yang pertama di Magelang pada tanggal 12 Februari 1912. Diduga mengalami kesulitan keuangan, hanya setahun setelah memulai usahanya maka P.G.H.B yang telah mendapatkan pengakuan dari pemerintah Hindi Belanda dan mempunyai status badan hukum, maka pengurus P.G.H.B minta kepada pemerintah untuk membantunya, dengan pemberian subsidi. Permintaan itu dikabulkan, dengan perjanjian diganti nama dari O.L.Mij.P.G.H.B pada Rapat Anggota tertanggung/pemegang polis di Semarang, pada tanggal 5 sampai dengan 7 November 1914, diubah menjadi O.L.Mij.Boemi Poetera Sehingga Asuransi Iiwa Bersama (AIB) Bumiputera 1912, adalah bagian langsung dari pergerakan nasional bangsa Indonesia. Selain didirikan oleh Budi Utomo, juga ikut serta secara aktif mewujudkan cita-cita Negara. Dicantumkan angka 1912 dibelakang Bumiputera adalah tanda penghormatan generasi penerusnya kepada para pendiri perusahaan asuransi jiwa nasional yang penama, yang dimulai tanpa modal,dan semata- mata mengandalkan kepada semangat perjuangan, solidaritas yang kuat, serta pengabdian bersama demi mencapai cita-cita bangsa Indonesia untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang merdeka, adil dan makmur.

**Struktur Organisasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar**

Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar untuk memperlancar operasionalnya dengan tujuan agar perusahaan dapat terus maju dan berkembang, maka diperlukan struktur organisasi yang jelas, sehingga adanya garis pertanggungjawaban tugas yang dapat dimengerti oleh setiap karyawannya, sena batas-batas tanggungjawab yang telah ditetapkan, sehingga tidak akan terjadi kesalahpahaman antar karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan Adapun struktur organisasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 yang berada di Kantor Cabang Ubung Denpasar terlihat dalam gambar berikut ini:

Gambar 2  
Struktur Organisasi  
Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912  
Kantor Cabang Ubung Denpasar



Sumber : AJB Bumiputra 1912 Kantor Cabang Ubung

Adapun untuk pembagian kerja karyawan kantor operasional Ubung Denpasar yaitu:

- 1) Senior Agency Manager (SAM)  
SAM fungsi utamanya melaksanakan, mengendalikan kegiatan operasional dan pelaporan meliputi produksi, konservasi, penghimpunan dana, kegiatan administrasi keuangan, pengembangan organisasi keagenan, dan pelayanan kepada pemegang polis.

- 2) Kepala Unit Administrasi dan Keuangan (KUAK), mempunyai peran dan fungsi dalam melaksanakan, membina, mengawasi dan mengendalikan kegiatan administrasi keuangan kantor cabang, serta pelayanan kepada pemegang polis, agen dan agen koordinator.
- 3) Agency Manager (AM) AM mempunyai peran dan fungsi membantu kepala cabang dalam melaksanakan pembinaan, pengendalian kegiatan operasional penjualan, pengembangan keagenana dan pelayanan kepada pemegang polis.
- 4) Bagian kasir Bertugas dan bertanggung jawab atas terlaksananya tertib administrasi keuangan
- 5) Bagian administrasi SPP Bertugas dan bertanggung jawab atas terlaksananya tertib administrasi seperti, Menangani dan melaksanakan proses administrasi pemulihan dan perubahan Polis, serta melaksanakan proses Klaim dan Pinjaman Polis
- 6) Bagian administrasi produksi dan provisi Bertugas dan bertanggung jawab atas terlaksananya tertib administrasi produksi dan provisi
- 7) Bagian administrasi penagihan premi Bertugas dan bertanggung jawab atas terlaksananya tertib administrasi kuintasi premi dan penagihan.
- 8) Bagian administrasi porto polio Bertugas dan bertanggung jawab atas terlaksananya tertib administrasi porto folio
- 9) Bagian klaim Bertugas dan bertanggung jawab atas terlaksananya tertib administrasi pembayaran dan penagihan klaim.
- 10) Unit Manager (UM) Adalah seorang yang mempunyai kewajiban pokok melakukan rekrut, pengawasan, pembinaan dan pengendalian terhadap karyawan ordinary.
- 11) Financial Consultan

Adalah seseorang yang kegiatannya memberikan jasa dalam pemasaran produk asuransi jiwa untuk dan atas nama Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 dan melakukan penetrasi pasar berdasarkan segment pasar dengan mengacu pada database pasar untuk penutupan polis baru, mengelola portofolio berdasarkan data base portofolio.

**Analisis Data**

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan hubungan industrial terhadap semangat kerja karyawan digunakan alat analisis SPSS Versi 23.0. Dasar perhitungan adalah data pada lampiran 1 dan hasil perhitungan terlihat pada lampiran 2 serta ringkasannya terdapat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3  
Rekapitulasi Hasil Analisis Dengan Program SPSS/Windows Versi 23.0

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1. (constant)	0,083	0,514		0,161	0,873
X1	0,420	0,204	0,319	2,058	0,046
X2	0,544	0,166	0,507	3,272	0,002

R = 0.776  
R<sup>2</sup> = 0.602  
F = 28.688  
Sig F = 0.00

Sumber: Lampiran 2

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan Tabel 3, maka akan dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,083 + 0,420X_1 + 0,544X_2$$

Dari hasil persamaan regresi yang telah diuraikan di atas, maka dengan nilai koefisien X<sub>1</sub> = 0,420, sementara X<sub>2</sub> konstan, menunjukkan bahwa jika pendidikan (X<sub>1</sub>) ditingkatkan satu satuan maka semangat kerja (Y) akan meningkat 0.247 satuan. Ini berarti pendidikan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap semangat



kerja (Y). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula semangat kerjanya. Sedangkan koefisien  $X_2 = 0,544$ , sementara  $X_1$  konstan, menunjukkan bahwa jika hubungan industrial ( $X_2$ ) ditingkatkan satu satuan maka semangat kerja (Y) akan meningkat 0,544 satuan. Ini berarti hubungan industrial ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Y). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik hubungan industrial maka semakin semangat kerja karyawan semakin meningkat.

### Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (pendidikan dan hubungan industrial) dengan variabel terikat (semangat kerja). Dari Tabel 3, maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi  $R = 0.766$ . Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan nilai  $R = 0.766$  masuk kategori memiliki hubungan yang kuat karena terletak antara 0,700-0,8499. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pendidikan dan hubungan industrial memiliki hubungan yang kuat dengan semangat kerja karyawan.

### Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi hubungan antara variabel bebas (pendidikan dan hubungan industrial) dengan variabel terikat (semangat kerja). Berdasarkan Tabel 3, maka dapat diketahui nilai  $R^2 = 0,602$ , maka nilai  $D = 0,602 \times 100\% = 60,2\%$ . Hal ini berarti bahwa pendidikan dan hubungan industrial mampu menjelaskan semangat kerja karyawan sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 29,8% ( $100\% - 60,2\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Uji F (*F test*)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara simultan antara

variabel bebas (pendidikan dan hubungan industrial) dengan variabel terikat (semangat kerja). Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui nilai sig F = 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), sehingga  $H_0$  ditolak. Ini berarti secara simultan variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan hubungan industrial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y)

### Uji t (*t test*)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel bebas (pendidikan atau hubungan industrial) dengan variabel terikat (semangat kerja). Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui nilai sig t ( $X_1$ ) = 0,046 dan sig t ( $X_2$ ) = 0,002, dimana kedua nilai tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), sehingga  $H_0$  ditolak. Ini berarti secara parsial baik variabel pendidikan ( $X_1$ ) maupun variabel hubungan industrial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y)

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan analisis di atas dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini menjawab tujuan yang hendak dicari yaitu:

- 1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
- 2) Hubungan industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
- 3) Pendidikan dan hubungan industrial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### Saran

Saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil analisis data kedua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) yaitu pendidikan dan hubungan industrial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu semangat kerja, maka kedua variabel tersebut perlu dipertahankan, bila perlu ditingkatkan.

- 2) Perlu variabel lain diangkat di luar penelitian ini sesuai kondisi di lapangan dan teori yang terkait

#### DAFTAR PUSTAKA

- Barthos B, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- George, B., Sims, P., McLean, A.N. and Mayer, D., 2007. "Discovering Your Authentic Leadership", *Harvard Business Review* 85(2), 129– 138.
- Gorda I.G.N. 2004, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Perbit Astabrata Bali, Denpasar.
- Hadari, Nawawi H.H, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Pertama, Penerbit UGM, Yogyakarta.
- Handoko T.H , 2003, *Manajemen*, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja M.T.E , 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan M.S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjarachman, 2009, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [http://www.bumiputera.com/pages/default/our\\_company/company\\_profile/0](http://www.bumiputera.com/pages/default/our_company/company_profile/0)
- Indra, Hary, 2001. "Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai PT X". *Jurnal The Winners*, Vol. 0802-020[http://www.binus.ac.id/research/jurnal/jurnal\\_winners\\_4.html](http://www.binus.ac.id/research/jurnal/jurnal_winners_4.html).
- Iwan Garniwa, 1997. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi serta dampaknya terhadap Prestasi Kerja Dosen Tetap Universitas Widyatama*,
- Nia Lestarianawati, 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Non Medis Badan Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan*. Skripsi, <http://skripsistikes.wordpress.com/2009/05/04/ikmiii29/http://skripsistikes.wordpress.com/2009/05/04/ikmiii29/> pada 10/09/2009.
- Simamora H, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Notoatmodjo S, 2012, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Riduwan dan Sunarto, 2007, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sirait J.T, 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Taufik I.R, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Nur Cahaya Yogyakarta.
- Tohardi A, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Umar H, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Usman H dan Akbar PS, 2006, *Pengantar Statistika*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.