



HUBUNGAN PELAKSANAAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (Tbk) KANTOR CABANG UTAMA TANGERANG

Boma Jonaldy Tanjung, Nedy Eka Januari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, bomajonaldytanjung@gmail.com , Universitas Panca Sakti Bekasi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, nedyaeaka01@gmail.com , Universitas Panca Sakti Bekasi

Abstrak

Pada setiap perusahaan baik Badan Usaha Milik Negara maupun perusahaan swasta senantiasa membutuhkan beberapa faktor penunjang agar perusahaannya dapat beroperasi dan berkembang serta bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu faktor penunjang yang sering disebut dengan sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan merupakan aset atau modal utama dari suatu perusahaan karena mereka selalu berperan aktif dan menentukan berbagai kegiatan perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Pada era globalisasi saat ini setiap perusahaan akan selalu dituntut untuk dapat meningkatkan mutu serta produktivitas karyawannya.

Untuk itu diperlukan suatu pelaksanaan program training yang diadakan oleh perusahaan dengan maksud dapat membentuk sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bekerja lebih efektif dan efisien serta mampu mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi.

Kata Kunci: Program, Pelatihan, Produktivitas

1. PENDAHULUAN

Pada setiap perusahaan baik Badan Usaha Milik Negara maupun perusahaan swasta senantiasa membutuhkan beberapa faktor penunjang agar perusahaannya dapat beroperasi dan berkembang serta bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu faktor penunjang yang sering disebut dengan sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan merupakan aset atau modal utama dari suatu perusahaan karena mereka selalu berperan aktif dan menentukan berbagai kegiatan perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Pada era globalisasi saat ini setiap perusahaan akan selalu dituntut untuk dapat meningkatkan mutu serta produktivitas karyawannya.

Untuk itu diperlukan suatu pelaksanaan program training yang diadakan oleh perusahaan dengan maksud dapat membentuk sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bekerja lebih efektif dan efisien serta mampu mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi.

Program training ini diperlukan bagi semua karyawannya, baik bagi karyawan sebelum mereka menjalankan tugas baru yang menjadi kewajibannya, maupun karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya baik sekarang maupun akan datang.

Dengan dilaksanakannya program training ini, diharapkan dapat meningkatkan mutu dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Utama Tangerang, maka Perusahaan perlu memperhatikan mutu pelayanan yang berkualitas dari para karyawannya agar dapat mempertahankan mutu pelayanannya sebagai perusahaan terbesar dalam bidangnya.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya maka pimpinan perusahaan merasakan perlunya diadakan program training dan mengingat program pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan bisa meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan..

Dari pelaksanaan program ini, perusahaan berharap akan dapat tercapai efektifitas dan efisiensi kerja para karyawannya dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian kepentingan manajemen yang memusatkan perhatiannya pada karyawan yang terlibat pada aktivitas-aktivitas semua bagian manajemen yang ada dalam perusahaan.

Oleh karena itu manusia atau karyawan dalam perusahaan perlu mendapat perhatian yang khusus, hal ini dikarenakan bahwa berkembangnya perusahaan tergantung pada faktor tenaga kerjanya. Di dalam pengelompokan faktor produksi, tenaga kerja manusia yang perlu diperhatikan adalah bahwa manusia itu mempunyai sikap pandangan, cara berpikir, tingkah laku, motivasi dan sebagainya yang antara manusia satu dengan manusia lainnya berbeda. Selain itu manusia selalu bersifat dinamis atau terus mengalami perubahan dalam mengikuti perkembangan, perlu juga mendapat perhatian dan pertimbangan yang seksama dalam usaha pengelolaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edwin B Flippo adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan dan organisasi". (1996 : 5).

Drs. Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari beberapa definisi di atas dapat diketahui bahwa seorang pimpinan dalam menjalankan aktivitas dalam bidang manajemen sumber daya manusia harus dapat menggunakan manajemen sumber daya manusia tersebut seoptimal mungkin dalam perusahaan, sehingga prestasi kerja karyawan meningkat dan akhirnya tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Setelah menguraikan pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia, maka dapat diketahui ruang lingkup aktivitas-aktivitas dari manajemen sumber daya manusia.

2.2 Pengertian Program

Sebelum mengetahui lebih lanjut mengenai pengertian program training, akan dijelaskan dahulu pengertian dari program.

Menurut James A.F. Stoner, R. Edwar Freeman dan Daniel Gilbert mengemukakan Program adalah sebuah rencana yang mencakup serangkaian aktivitas organisasi yang relatif luas, program menguraikan :

1. Langkah-langkah dasar yang diperlukan untuk mengkhususkan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
2. Unit atau organisasi yang bertanggung jawab setiap langkah dan
3. Urutan serta pengaturan waktu setiap langkah

Malayu S.P. Hasibuan juga mengemukakan pengertian mengenai program adalah suatu rencana yang kongkret karena didalamnya sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran dan waktu pelaksanaannya". (2001 : 71)

Dari kedua pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa program merupakan suatu rencana yang kongkrit yang mencakup serangkaian aktivitas suatu organisasi yang mengkhususkan langkah-langkah dasar dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang ingin dicapai suatu organisasi atau perusahaan.

2.3 Pengertian Training

Berdasarkan pendapat-pendapat mengenai training oleh pakar, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pengembangan karyawan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya serta sikap yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaannya sekarang maupun yang akan datang untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.4 Pengertian Program Training

Training ditujukan untuk mempertahankan penampilan yang berlangsung saat ini, sedangkan program pengembangan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan pekerjaan di masa yang akan datang.

2.5 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Program pelatihan dilaksanakan dengan tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta mencapai efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Sebelum menjelaskan pengertian produktivitas karyawan, terlebih dahulu akan dijelaskan arti produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil yang ingin dicapai) dengan input (jumlah tenaga kerja, modal, bahan baku, dan peralatan). Karena disini kita membicarakan masalah tenaga kerja, maka perbandingan yang dipakai adalah perbandingan antara output (hasil yang ingin dicapai) dengan input (jumlah tenaga kerja atau peran serta tenaga kerja per satuan waktu). Peran disini adalah penggunaan sumber daya efektif dan efisien.

2.6 Proses Penyusunan Program Training

Untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan, maka sebaliknya program training disusun secara cermat dan dengan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Setiap program ini juga hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota agar mereka dapat mempersiapkan dirinya masing-masing.

Tahap pertama yang dilakukan dalam proses penyusunan program pelatihan adalah menentukan analisis kebutuhan pelatihan yang diperlukan. Dalam menentukan analisis kebutuhan pelatihan dibagi dua, yaitu pegawai baru dan pegawai lama.

Analisis kebutuhan pelatihan pegawai baru dapat dilakukan dengan cara langsung, yaitu menentukan cakupan pekerjaan dan menjabarkannya ke dalam sub-sub tugas, yang kemudian mengajarkan tiap sub tugas tersebut pada pegawai baru. Akan tetapi, analisis kebutuhan pelatihan bagi karyawan lama dapat merupakan tugas yang rumit, karena kebutuhan pelatihan biasanya ditimbulkan dari masalah-masalah, sehingga harus diputuskan apakah pelatihan benar-benar merupakan jalan keluar untuk memecahkan masalah tersebut.

Untuk menentukan kebutuhan pelatihan dapat dilakukan dengan menggunakan dua teknik utama, yaitu :

- a. Analisis tugas adalah suatu analisis syarat kerja untuk menentukan pelatihan yang diperlukan. Analisis tugas sesuai untuk menentukan kebutuhan pelatihan pegawai baru dalam pekerjaannya.
- b. Analisis prestasi, adalah suatu analisis yang merupakan upaya penilaian prestasi untuk menentukan apakah pelatihan dapat mengatasi masalah-masalah dalam melaksanakan pekerjaan.

1. Setting Training Objective and Training Program (Menentukan Tujuan dan Program Pelatihan)

Penetapan tujuan yang jelas dan dapat diukur merupakan hasil dari penentuan kebutuhan pelatihan.

2. Validation (Keabsahan)

Memperkenalkan pelatihan dihadapan para peserta yang representative dan didasarkan pada revisi final pada hasil-hasil perpaduan untuk memastikan efektifitas program tersebut.

3. Implementation Training Activites (Pelaksanaan Pelatihan)

Setelah menentukan kebutuhan, tujuan serta metode dari pelaksanaan pelatihan didasarkan pada program pelatihan yang telah ditetapkan, dengan menerapkan teknik atau metode yang disesuaikan dengan kebutuhan yang ada. Melalui program ini hendaknya produktivitas kerja karyawan dapat diamati dan diukur, yaitu produktivitas kerja yang diharapkan dapat ditunjukkan kepada karyawan yang akan mengikuti pelatihan.

4. Evaluation (Melakukan Evaluasi)

Tahap akhir dari proses pelaksanaan program pelatihan adalah evaluasi. Evaluasi adalah suatu cara untuk menilai program pelatihan yang telah dijalankan dengan menggunakan tolak ukur yang mencakup :

a. Reaction (Reaksi)

Mengukur reaksi peserta terhadap program pelatihan yang telah diikuti seperti isi program pelatihan yang telah dilakukan.

b. Learning (Pembelajaran)

Untuk mengkaji peserta dan menentukan apakah mereka benar-benar telah mempelajari pengetahuan yang diberikan.

c. Behavior (Perilaku)

Untuk mengetahui sejauh mana perubahan perilaku peserta atau perkembangan perilaku dalam pekerjaannya selama dan setelah mengikuti pelatihan.

Hubungan Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Utama Tangerang. (Boma Jonaldy T)

d. Result (Hasil)

Mengukur sejauh mana keberhasilan peserta di dalam pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Tanpa adanya evaluasi, program pelatihan tersebut tidak dapat diketahui berhasil atau tidaknya.

2.7 Metode-metode Pelaksanaan Program Training

Sebelum training dilaksanakan, terlebih dahulu ditetapkan metode training yang akan digunakan dalam pelaksanaan training tersebut.

2.8 Hubungan Program Training Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelaksanaan program training membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan kerja karyawan. Diharapkan dengan semakin banyaknya pelatihan, semakin meningkatnya pula tingkat produktivitas. Untuk melatih hubungan antara pelatihan yang telah diberikan terhadap produktivitas karyawan. Berikut ini terdapat beberapa pendapat mengenai hubungan pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan metode penelitian Kausal (causal study) dan metode analisis korelasi. Rancangan penelitian Kausal (causal study) merupakan penelitian yang berusaha menjelaskan penyebab dari satu masalah atau lebih masalah dengan menjelaskan hubungan yang kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Metode analisis korelasi menurut J. Supranto (1997:142) adalah suatu metode untuk mencari adanya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan metode penelitian Kausal (causal study) dan metode analisis korelasi.

3.1. Populasi, Sampel, dan Responden

3.1.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dengan landasan pengertian tersebut dikaitkan dengan masalah penelitian ini, maka yang menjadi populasi subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Utama Tangerang.

3.1.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipandang mempunyai karakteristik yang mewakili karakteristik populasi. Dalam penelitian sample akan menjadi sumber data utama dalam melaksanakan penelitian. Adapun jumlah sample adalah dalam penelitian yaitu sebanyak 40 orang

3.1.3. Responden

Responden adalah orang yang memberikan respon, tanggapan, atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Responden merupakan salah satu sumber data yang sangat dibutuhkan bagi setiap penelitian, sehingga keberadaannya dalam penelitian sangat penting dan secara signifikan akan mempengaruhi tercapainya tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pada PT. Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Utama Tangerang sebanyak 40 orang.

3.2. Jenis Data / Variabel

3.2.1. Variabel Bebas atau Independen

Yaitu variabel yang berdiri sendiri atau tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah hubungan pelaksanaan Pendidikan & pelatihan

3.2.2. Variabel Terikat atau Dependen

Yaitu variabel yang tergantung pada variabel lain atau variabel yang tergantung pada variabel independent. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Utama Tangerang.

3.3. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh adalah :

3.3.1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan yang bersangkutan, baik yang diperoleh dari pimpinan maupun dari karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Utama Tangerang.

3.3.2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengumpulkan data-data atau dari buku-buku yang ada hubungannya dengan pembahasan masalah ini.

3.4. Instrumen Penelitian

3.4.1. Questionary

Adalah suatu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan yang ada kaitannya dengan objek penelitian.

3.4.2. Pengamatan Langsung

Yaitu dengan mengadakan pengamatan atas pekerjaan yang dilaksanakan khususnya pada bagian-bagian yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

3.4.3. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang digunakan oleh PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari Jakarta khususnya yang berkaitan SDM.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Field Research (Penelitian Lapangan)

Suatu usaha untuk mengumpulkan data "Data Primer", yaitu meneliti secara langsung objek-objek di lapangan yang menjadi sasaran penelitian yang dalam pelaksanaannya dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan)

Suatu metode penelitian yang dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi objek penelitian yaitu PT. Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Utama Tangerang, khususnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan untuk melengkapi data-data yang sudah diperoleh.

b. Interview (Wawancara)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pimpinan dan karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Utama Tangerang.

c. Library Research (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian untuk memperoleh "Data Sekunder" yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari buku-buku literature, catatan-catatan tertulis dan masukan lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesudah melaksanakan program training maka dapat dibuat suatu analisa mengenai pelaksanaan training bagi Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Utama Tangerang yang berdasarkan hal-hal sebagai berikut :

Prinsip-prinsip Pelatihan

PT. Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Utama Tangerang telah melakukan prinsip-prinsip pelatihan dalam melaksanakan training sesuai dengan pendapat Heidirachman dan Suad Husnan (1992-82) yaitu praktek dalam bentuk pemberian motivasi, laporan kemajuan praktek.

Prinsip-prinsip training yang dipergunakan untuk mengetahui dari pelaksanaan training berpengaruh terhadap para peserta training.

PT. Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Utama Tangerang selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia para karyawan karena sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan agar tetap bersaing dan berkembang dengan baik, harus menumbuhkan rasa motivasi kepada karyawan untuk mengikuti training karena dengan mengikuti program training maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara rasional serta dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas. Dengan alasan tersebutlah maka kita dapat melihat bahwa pentingnya dorongan atau motivasi atasan kepada karyawan untuk meningkatkan training sehingga para karyawan memiliki kemauan dalam mengikuti training.

Berdasarkan hasil perhitungan dari kuesioner yang disebarkan kepada responden untuk melihat seberapa besar hubungan program training (X) terhadap produktivitas kerja Karyawan Bagian Administrasi Polis dan Klaim pada PT. Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Utama Tangerang (Y) maka didapat hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 N &= 40 \\
 \sum X_1 &= 2440 \\
 \sum Y_1 &= 2442 \\
 \sum X_1^2 &= 149240 \\
 \sum Y_1^2 &= 149540
 \end{aligned}$$

Untuk mengukur hubungan variabel X yaitu pelaksanaan program training dengan variabel Y yaitu produktivitas kerja, maka dalam penelitian ini akan digunakan perhitungan korelasi Pearson product moment.

Berdasarkan hasil analisis, maka besarnya koefisien korelasi (r) = 0,7336 dimana dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$- 1 < 0,7336 < 1$$

Dari perhitungan diatas diperoleh korelasi (r) = 0,7336 berarti bahwa hubungan pelaksanaan program training terhadap produktivitas kerja Karyawan kuat dan positif.

Untuk mengujinya maka dapat diuji hipotesis dengan rumus sebagai berikut :

Dimana :

$H_0 : \rho = 0$, tidak ada hubungan antara X dan Y

$H_a : \rho \neq 0$, ada hubungan antara X dan Y

Untuk menguji hubungan hipotesis nol (H_0) kriterianya adalah :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

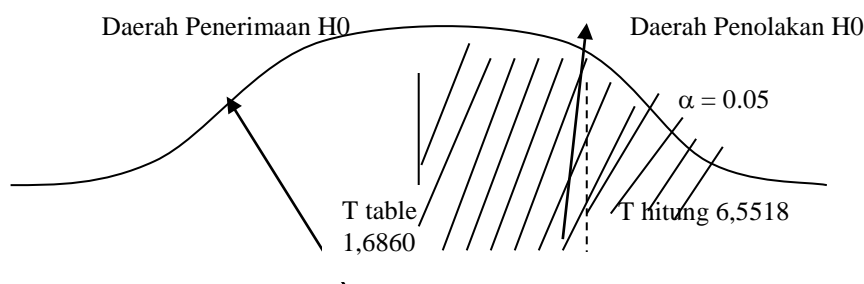
Jika $t_{hitung} = t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Sehingga :

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} \\
 t &= \frac{0,7336\sqrt{(40-2)}}{\sqrt{\frac{1-0,5381}{38}}} \\
 t &= \frac{0,7336\sqrt{38}}{\sqrt{0,0259}} \\
 t &= \frac{0,7736.6,1644}{0,6795} \\
 t &= \frac{4,5222}{0,6795} \\
 t &= 6,5518
 \end{aligned}$$

Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan $\alpha = 0,05$ dan degree of freedom (df) = 38, maka diperoleh t pada tabel distribusi =

Kurva Distribusi Dari Perhitungan



Keputusan :

Berdasarkan perhitungan dan yang ditunjukkan pada gambar, maka dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,5518 > 1,6860$, maka H_0 gagal untuk diterima (H_0 ditolak) pada tingkat kesalahan sebesar 0,05 (5%) dan H_a gagal untuk ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti bahwa pelaksanaan program training mempunyai hubungan positif terhadap produktivitas kerja Karyawan.

Penilaian Hipotesis :

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas maka hipotesis diajukan secara statistik di dalam Bab II yaitu :

$H_a = \rho \neq 0$ yang berarti ada hubungan antara pelaksanaan program training terhadap produktivitas karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penilaian hipotesis diajukan secara statistik di dalam bab II yaitu $H_a \rho \neq 0$ yang berarti ada hubungan antara pelaksanaan program training terhadap produktivitas karyawan

1. Disarankan kepada para tim penilai peserta training terbaik untuk memberikan penjelasan secara terbuka seluruh peserta training mengenai cara-cara penilaian dan kriteria peserta training terbaik agar para peserta dapat mengetahui dasar pemilihan peserta training terbaik.
2. Disarankan kepada pihak perusahaan agar dalam pelaksanaan penilaian hendaknya diberikan materi yang lebih menekankan pada pentingnya kerjasama dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan secara bersama, sehingga tumbuhnya kesadaran dari para karyawan untuk data bekerjasama dengan rekan kerjanya. Karena dengan kerjasama yang baik dengan rekan kerja akan mendapatkan hasil yang lebih baik.
3. Disarankan kepada pihak perusahaan agar lebih dapat memberikan motivasi kepada karyawan, pemberian motivasi ini bisa dalam bentuk penempatan insentif, penambahan uang saku maupun tunjangan-tunjangan kepada karyawan. Sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, Kussriyanto, 1998, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Cascia, F. Wayne, 1997, Managing Human Resources, Fourt edition, McGraw Hill International Edition.
- Dessler, Gary, 1997, Manajemen Sumber Daya MAnusia, Edisi Ketuju, PT. Prenhalindo Jakarta.
- Flipo, Edwin B, 1999, Personnel Management, Mc, Graw-Inc, Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardosa, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Yogyakarta, Andi Offset YKPN.
- Hadari Nawawi, 1999, Manajemen Personal Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta : Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani, 1997, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-2, Yogyakarta : BPEF.

Hasibuan, Malayu S.P. 2001, Manajemen Personalialia, Yogyakarta, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Heidjrachman dan Suad Husnan, 1999, Manajemen Personalialia, Yogyakarta Penerbit Pustaka Binaman Pressindo.

Manulang, M., 1998, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia.

Moh. Nazir, 1999, Metode Penelitian, Cetakan Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta.