

PENGARUH TINGKAT UPAH, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS SOPIR TRUK PADA PT SEMESTA TRANSPORTASI LIMBAH INDONESIA

Anisa Sifi Begedina Depari¹, Ari Pradhanawati²

Email : anisasifi@gmail.com

ABSTRACT

Productivity's driver is very important to be considered in order to achieve the goals of the company. Productivity can be influenced by several factors, including wage, job stress, and work motivation. Semesta Transportasi Limbah Indonesia, Ltd is a company engaged in sector of land transport services which decreased productivity driver over in 2013-2015. The purpose of this research is to find influence wage, job stress, and work motivation on the productivity of a truck driver in the Semesta Transportasi Limbah Indonesia, Ltd.. The research uses a quantitative approach. A population is 76 driver using saturation sampling. Data collection using the questionnaire. The analysis in this research using SPSS version 17.0. The results showed that the wage does not affect the productivity with the t value $1.309 < t$ table 1.9925 . Job stress influence productivity with t score 3.490 . Work motivation influence productivity with $2,967$ t. however simultaneously wage levels, job stress and work motivation affects productivity with F count $7.421 > F$ table $2,73$ with the significance $0.000 < 0.005$. Suggestions for companies to improve his attention on wage is considered less good, and to job stress and work motivation have several indicators that are less optimal that ultimately can increase work productivity's truckers.

keywords: wage, job stress, work motivation, productivity

ABSTRAK

Produktivitas sopir sangat penting untuk diperhatikan demi tercapai tujuan perusahaan. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah tingkat upah, stres kerja, dan motivasi kerja. PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengangkutan darat yang mengalami penurunan produktivitas sopir pada tahun 2013-2015. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat upah, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas sopir truk pada PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi sejumlah 76 sopir dengan menggunakan *sampling* jenuh. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Analisis dalam penelitian menggunakan program SPSS versi 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai t hitung $1,309 < t$ tabel $1,9925$. Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas dengan t hitung $3,490$. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas dengan t hitung $2,967$. Namun secara simultan tingkat upah, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai F hitung $7,421 > F$ tabel $2,73$ dengan angka signifikansi $0,000 < 0,005$. Saran untuk perusahaan agar lebih meningkatkan perhatiannya terhadap tingkat upah yang dinilai kurang baik, dan terhadap stres kerja serta motivasi kerja yang memiliki beberapa indikator yang kurang optimal sehingga akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja sopir truk.

kata kunci : tingkat upah, stres kerja, motivasi kerja, produktivitas

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan terhadap hasil yang ingin dicapai perusahaan, karena manusia melaksanakan dan mengatur kegiatan perusahaan tersebut. Salah satu sumber daya manusia yang diberdayakan pada jasa pengangkutan adalah sopir. Produktivitas sopir memiliki pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan, karena pada dasarnya sopir menjadi pilar terpenting dalam jasa pengangkutan. faktor yang dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja.

¹ Anisa Sifi Begedina Depari, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

² Ari Pradhanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Diantaranya: penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup (upah), stres kerja, motivasi kerja. Pemberian upah adalah salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja sopir karena upah dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga yang layak. Hal tersebut menunjang semangat kerja sopir sehingga produktivitas kerja pun dapat meningkat. Menurut T. Hani Handoko (2008:200) stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Hasilnya, berbagai macam gejala stres dapat mengganggu pelaksanaan kerja sopir. Stres kerja menyebabkan perhatian pekerja menjadi kurang dapat dipusatkan, motivasi kerja menurun, dan tingkat keterampilannya menurun, sehingga berpengaruh bagi produktivitas kerja sopir. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Wayne F.Cascio, dalam Sunyoto, 2012:11). Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seseorang yang termotivasi akan memiliki semangat atau gairah kerja yang lebih tinggi. orang yang termotivasi akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian hasil kerja orang yang termotivasi akan lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas. Kualitas kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas orang tersebut.

PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi angkutan darat. PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia (STLI) melayani jasa pengangkutan limbah, selain itu juga menerima pengangkutan makanan, minuman, textile, garment, benang, sepeda motor, obat-obatan. PT STLI berlokasi di JL. Raya Semarang- kaliwungu Km.19 No 33 Semarang. Perusahaan ini melayani jasa pengangkutan untuk wilayah jawa dengan tujuan Bandung/Majalaya/Padalarang/Cimahi, Bogor, Purwakarta, Jakarta/Karawang/Bekasi, Tangerang, Serang, dan Cibitung. Dalam sekali perjalanan atau yang dinamakan ritase diperlukan satu sopir dan satu pendamping sopir/kernet. Waktu tempuh yang diperlukan untuk satu ritase kurang lebih 3 hari. Produktivitas sopir diukur dari jumlah ritase atau rute perjalanan yang dapat ditempuh. Semakin banyak ritase yang diperoleh semakin produktif sopir. Hal tersebut dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 1
Ritase Sopir Tahun 2013-2015

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian Realisasi (%)	Perkembangan (%)
2013	5472	7007	128,05	
2014	5472	6912	126,31	-1,36
2015	5472	6791	124,10	-1,75

Sumber: data primer yang diolah, PT STLI Kendal, 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah ritase mengalami penurunan selama 3 tahun terakhir. Pada tahun 2014 terjadi penurunan sebesar 1,36% dan pada tahun 2015 terjadi penurunan sebesar 1,75%. Penurunan produktivitas yang dialami oleh PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia tidak menutup kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat upah, stress kerja dan motivasi kerja.

Kajian Teori

Tingkat Upah

Menurut Minto Waluyo (2009:165), upah adalah penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang.

Stres Kerja

T. Hani Handoko (2008:200) menyatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Motivasi Kerja

Ernest J. McCormick (dalam Mangkunegara, 2011:94) menjelaskan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Produktivitas Kerja

Yuniarsih dan Suwanto (2008:156) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Penelitian Terdahulu

1. Rendy Akhmad Andrianto (2014) melakukan penelitian mengenai analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya. Hasil penelitian menyatakan upah memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas dibandingkan masa kerja, usia, beban tanggungan.
2. Jagdip Singh (2014) melakukan penelitian mengenai *Performance Productivity and Quality Of Frontline Employees in Service Organizations*. Hasil penelitian menunjukkan dengan meningkatnya kelelahan pada pekerja akan semakin memperburuk kualitas kerja mereka secara langsung.
3. Hardik Anilkumar Patel (2015) melakukan penelitian mengenai *Stres Management and its Impact on Productivity at Shree Khedut Sahakari Khand Udyog Mandli Ltd. Baben, Bardoli-surat: Gujarat*. Hasil penelitian menyatakan bahwa pekerja yang mengalami stres akan meningkatkan absensi, menurunnya produktivitas, menurunnya motivasi dan biasanya kerusakan keuangan yang akhirnya berdampak pada produktivitas pekerja.
4. Maduka, dan Okafor (2014) melakukan penelitian mengenai *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. Hasil penelitian mengatakan bahwa pekerja pada perusahaan Nnewi memiliki motivasi yang buruk sehingga produktivitasnya rendah.

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian yang bersifat menerangkan (*explanatory*). Penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2013:10-11). Penelitian ini menjelaskan atau menerangkan pengaruh tingkat upah, stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sopir pada PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia. Populasi penelitian ini adalah seluruh sopir truk ekspedisi PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia yang berada di Kota Semarang berjumlah 76. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 76 orang atau sama dengan jumlah populasi penelitian dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan *sampling* jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan jenis *Skala Likert*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara dengan menggunakan instrumen penelitian kuesioner semi terbuka. Analisis dalam penelitian menggunakan program SPSS versi 17.0 dimana sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan berganda, uji signifikansi (uji t dan uji F).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan pada Bab I yaitu untuk mengetahui pengaruh tingkat upah, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas. Berikut akan disajikan hasil uji regresi keempat variabel pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Variabel Tingkat Upah, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Variabel	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Uji t	Uji F
Tingkat Upah terhadap produktivitas ($Y=18,192+ 0,190X1$)	0,150	2,3%	t hitung 1,309 < t tabel 1,9925	
Stres kerja terhadap produktivitas ($Y= 11,367 + 0,148X2$)	0,376	14,1%	t hitung 3,490 > t tabel 1,9925	
Motivasi kerja terhadap produktivitas ($Y= 12,382 + 0,430X3$)	0,326	10,6%	t hitung 2,967 > t tabel 1,9925	
Tingkat upah, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas ($Y= 4,310+ 0,044X1+ 0,136X2+ 0,408X3$)	0,486	23,6%		F hitung 7,421 > F tabel 2,73

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan t hitung yaitu 1,309 yang lebih kecil dari t tabel yaitu 1,9925, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Ada pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas sopir truk pada PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia”, terbukti ditolak. Dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas sopir truk pada PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia. Tidak terdapatnya pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas disebabkan oleh persepsi responden yang menyatakan bahwa tingkat upah kurang baik, akan tetapi dengan tingkat upah yang kurang baik sopir memiliki produktivitas yang baik. Tingkat pendidikan akhir sebagian besar responden adalah SD dan SMP serta kurangnya keahlian dalam bidang lain menyebabkan responden tidak memiliki pilihan lain selain bekerja sebagai seorang sopir meskipun tingkat upah yang diterima kurang baik. Kurang sesuainya tingkat upah dengan beban kerja yang diberikan merupakan indikator yang belum optimal dalam meningkatkan produktivitas. Akan tetapi kebutuhan keluarga yang besar menjadi faktor utama responden termotivasi untuk bekerja keras, sehingga sopir berusaha untuk mendapat ritase sebanyak yang dapat dilakukan. Hal ini yang mendasari produktivitas sopir tetap baik meski tingkat upah dinyatakan kurang baik.

Variabel kedua yaitu stres kerja, berdasarkan perhitungan nilai t hitung 3,490 yang lebih besar t tabel 1,9925, maka hipotesis kedua yang berbunyi “Ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas sopir truk pada PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia”, terbukti diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap produktivitas. Stres kerja yang dialami oleh responden berada pada taraf sangat rendah, dapat diartikan bahwa responden jarang mengalami stres dalam bekerja. Sebagian besar responden jarang merasa cemas selama bekerja, jarang merasa bosan dalam bekerja, jarang mengalami gangguan kesehatan, selalu masuk bekerja, jarang mudah marah dalam bekerja, tidak sering merasa lelah dalam bekerja dan memiliki hubungan yang harmonis dengan pimpinan dan rekan kerja. Responden merasa lebih senang bekerja dibanding tidak bekerja. kecenderungan stres muncul jika responden tidak mendapat tugas selama beberapa hari karena dengan tidak adanya tugas maka tidak akan ada penghasilan yang akan di dapat oleh sopir. Dapat

disimpulkan, jika variabel stres kerja dapat diminimalisir atau semakin rendah stres kerja maka akan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya jika stres kerja tinggi dan tidak dapat diminimalisir maka akan menurunkan produktivitas.

Variabel ketiga yaitu motivasi kerja dengan perhitungan nilai t hitung 2.967 yang lebih besar dari t tabel 1,9925, maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas sopir truk pada PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia”, terbukti diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas. Kategorisasi motivasi kerja sopir berada pada taraf sangat tinggi, hal ini disebabkan oleh tingginya keinginan responden bekerja keras untuk mendapat penghasilan yang lebih besar. Dapat disimpulkan, jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya jika motivasi kerja mengalami penurunan maka akan menurunkan produktivitas. Berdasarkan perhitungan nilai F hitung sebesar 7,421 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,73, maka hipotesis keempat yang berbunyi “Ada pengaruh tingkat upah, stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas sopir truk pada PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia”, terbukti diterima dengan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain, terdapat pengaruh antara tingkat upah, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tingkat upah berada pada taraf kurang baik, hal ini ditunjukkan pada kategorisasi persepsi responden mengenai tingkat upah. Tingkat upah dinilai kurang memadai dan kurang sesuai dengan beban pekerjaan. Berdasarkan analisa perhitungan uji t yang dilakukan, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Ada pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas” ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas sopir. Tidak terdapatnya pengaruh disebabkan oleh dengan tingkat upah yang kurang baik sopir semakin giat untuk bekerja agar mendapat lebih banyak penghasilan sehingga menyebabkan baiknya produktivitas.
 2. Stres kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas, hal ini dibuktikan dengan hipotesis kedua yang berbunyi “ Ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas” diterima dengan t hitung lebih besar dari t tabel. Stres kerja yang dialami oleh sopir berada pada taraf sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sopir jarang mengalami kebosanan, kecemasan, kurang konsentrasi, gangguan kesehatan, kecelakaan dalam bekerja, kecilnya frekuensi tidak masuk bekerja dan harmonisnya hubungan dengan pimpinan maupun rekan kerja. kecenderungan stres muncul apabila sopir tidak bekerja beberapa hari akibat menurunnya permintaan sehingga penghasilan sopir pun ikut menurun.
 3. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas, hal ini dibuktikan dengan hipotesis ketiga yang berbunyi “Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas” diterima dengan t hitung lebih besar dari t tabel. Berdasarkan penilaian responden, motivasi kerja berada dalam kategori sangat tinggi. sopir termotivasi untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik sehingga lebih giat dalam bekerja. Dapat disimpulkan, semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan produktivitas sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka produktivitas akan menurun.
 4. Variabel independen yaitu tingkat upah, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas, dibuktikan dengan hasil F hitung lebih besar dari F tabel. Maka dapat diasumsikan bahwa jika tingkat upah baik, stres kerja rendah, dan motivasi kerja sopir tinggi maka produktivitas sopir akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika tingkat upah tidak baik, stres kerja tinggi, dan motivasi kerja rendah maka produktivitas sopir akan menurun. Stres kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar. Stres kerja mempunyai peran besar bagi sopir untuk meningkatkan produktivitas. Sopir yang tidak tertekan dan tenang dalam bekerja serta dapat menangani stres yang dialami dengan baik akan membantu sopir dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
-

Saran

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia atau peneliti lain. Adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian tingkat upah berada pada kategori kurang baik. Perusahaan harus mempertimbangkan tingkat upah sopir karena dinilai kurang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan kurang sesuai dengan beban kerja. perusahaan dapat memberikan bonus atau tunjangan untuk sopir sehingga tingkat upah yang diterima dapat memadai.
2. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam penelitian ini adalah stres kerja. berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa indikator yang dianggap belum optimal dalam meningkatkan produktivitas seperti munculnya kecemasan dalam mengerjakan pekerjaan, munculnya rasa mudah marah dalam bekerja, pekerjaan adalah beban, dan kelelahan fisik. Sopir yang sering merasa cemas dapat diatasi dengan istirahat cukup, menyegarkan pikiran, memperbanyak tertawa, melakukan perencanaan, dan mengatur rasa khawatir tersebut agar tidak berlebihan dan tidak muncul disaat yang tidak tepat khususnya pada saat mengemudikan truk. Selain itu pikiran yang tenang dan senang dapat mengurangi emosi saat mengemudi sehingga rasa mudah marah tidak timbul. Anggapan pekerjaan adalah beban timbul karena sopir merasa memiliki tanggung jawab yang besar untuk memenuhi kebutuhan dan sebagian sopir terpaksa bekerja karena tidak memiliki keahlian lain. Anggapan ini dapat diubah dengan perusahaan menciptakan suasana bekerja yang menyenangkan, hal ini dapat dilakukan dengan membina hubungan yang hangat dengan sopir, memperhatikan keadaan-keadaan sopir, serta membangun rasa kekeluargaan sehingga sopir merasa nyaman dan senang bekerja pada perusahaan dan merubah anggapan bahwa pekerjaan adalah beban. Hal terakhir yang perlu diperbaiki adalah frekuensi kelelahan fisik. Sopir perlu mengatur waktu istirahat dengan baik sehingga tidak berlebihan dalam bekerja. Perusahaan juga perlu memeriksa kesehatan sopir-sopir dalam jangka waktu tertentu.
3. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa indikator yang dianggap belum optimal dalam meningkatkan produktivitas yaitu menyenangi pekerjaan sebagai sopir. Hal ini dapat ditingkatkan dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, pimpinan yang dapat lebih mendekati diri dengan sopir sehingga tercipta rasa kekeluargaan, serta memberikan penghargaan kerja bagi sopir teladan agar sopir merasa dihargai pekerjaannya oleh perusahaan, sehingga dapat meningkatkan motivasi sopir dalam bekerja.
4. Berdasarkan penilaian responden, masih terdapat indikator yang belum optimal dalam variabel produktivitas yaitu rata-rata hasil ritase yang dicapai setiap bulan, dan frekuensi melanggar lalu lintas yang berujung tindakan penilangan polisi. Hasil ritase yang belum optimal dapat ditingkatkan dengan perusahaan semakin giat dalam mencari permintaan mengantar muatan. Sedikitnya jumlah permintaan muatan dari mitra kerja dapat diatasi dengan mencari permintaan muatan dari pihak lain yang membutuhkan. Hal lain yang perlu ditingkatkan adalah sikap sopir dalam mengemudi yang harus lebih mematuhi peraturan lalu lintas. Selain itu, perusahaan juga dapat menghimbau dan mengingatkan sopir untuk lebih mematuhi peraturan lalu lintas setiap keberangkatan sehingga tidak terjadi tindakan penilangan. Jika perlu, buat suatu sanksi untuk sopir yang terkena tilang oleh polisi.

Daftar Pustaka

Buku :

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
-

- Sirait, T. Justine. 2007. *Memahami Aspek-Aspek Pengetahuan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- _____. 2012. *Teori, Kuesioner & Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS
- Waluyo, Minto. 2009. *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA

Jurnal :

- Andrianto, Rendy Akhmad. 2014. *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya*. Jurnal Ilmiah. Universitas Brawijaya. Dalam <http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/viewFile/1037/951>. Diunduh pada 21 Juli pukul 23.44 WIB
- Maduka, Edwin dan Obiefuna Okafor. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. Jurnal Ilmiah. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR). Dalam <https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v2-i7/14.pdf>. Diunduh pada 23 Februari pukul 11.05 WIB
- Patel, Hardik Anikumar. 2015. *Stres Management and its Impact on Productivity at Shree Khedut Sahakari Khand Udyog Mandli Ltd. Baben, Bardoli-surat: Gujarat*. Jurnal Ilmiah. Journal of Advances in Business Management. Dalam <http://scholar.google.co.id>. Diunduh pada 24 juni pukul 15.36 WIB.
- Singh, Jagdip. 2014. *Performance Productivity and Quality Of Frontline Employees in Service Organizations*. Jurnal Ilmiah. Universitas Western Reserve. Dalam <http://journals.ama.org/doi/abs/10.1509/jmkg.64.2.15.17998>. Diunduh pada 23 Juni pukul 22.19 WIB