

**ANALISIS HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA (Quality Of Work Life)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN TOLAN TIGA INDONESIA
MEDAN**

TESIS



Oleh :

**MAZLINA
031802023**

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN AGRIBISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2005**

**ANALISIS HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA (Quality Of Work Life)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN TOLAN TIGA INDONESIA
MEDAN**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Magister Manajemen Agribisnis (MMA)
Pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area**



Oleh :

**MAZLINA
031802023**

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN AGRIBISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2005**

**ANALISIS HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA (*Quality of Work Life*) TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT.PERKEBUNAN TOLAN TIGA INDONESIA
M E D A N**

Oleh :

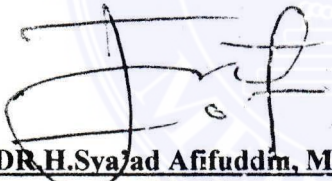
M A Z L I N A

031802023

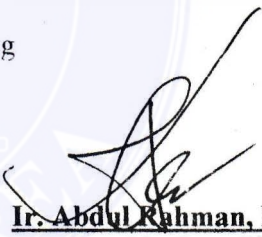
T E S I S

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen Agribisnis
Program Pascasarjana di Universitas Medan Area

Menyetujui :
Komisi Pembimbing



DR. H. Syazad Afifuddin, M.Ec.
Pembimbing I



Ir. Abdul Rahman, M.S.
Pembimbing II

Disetujui/Diketahui Oleh :
Ketua Program Studi,

DR. Ir. Edy Batara Mulya Siregar, M.S

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN AGRIBISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 5**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN AGRIBISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN

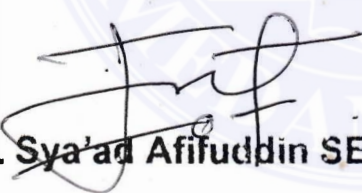
Judul : ANALISIS HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA (*Quality Of Work Life*) TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN TOLAN TIGA INDONESIA MEDAN

NAMA : MAZLINA

NPM : 031802023

MENYETUJUI :

Pembimbing I,


Dr. H. Sya'ad Afifuddin SE, M. Ec

Pembimbing II,


Ir. Abdul Rahman, MS

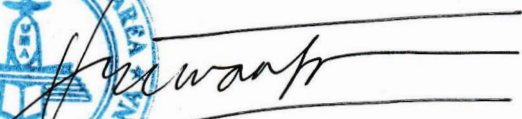
Ketua Program Studi
Magister Manajemen Agribisnis




Dr. Ir. Edy Batara Mulya Siregar, MS

Direktur
Program Pascasarjana-UMA




Drs. Heri Kusmanto, MA

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN AGRIBISNIS

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertabankan di depan Panitia Penguji Tesis
Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Agribisnis
Universitas Medan Area**

Pada Hari : Selasa
Tanggal : 30 Agustus 2005
Tempat : Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Agribisnis
Universitas Medan Area

PANITIA PENGUJI

Ketua	: Ir. Erwin Pane, MS	(.....)
Sekretaris	: Dr.Ir.Edy Batara Mulya Siregar	(.....)
Anggota I	: Dr.H. Sya'ad Afifuddin, S.E, M.Ec	(.....)
Anggota II	: Ir. Abdul Rahman, MS	(.....)
Penguji Tamu	: Miftahuddin, S.E,MBA	(.....)

ABSTRAK

Mazlina, Analisis Hubungan Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada P.T. Perkebunan Tolan Tiga Indonesia Medan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa hubungan kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life) terhadap produktivitas kerja karyawan di P.T. Perkebunan Tolan Tiga Medan. Penelitian dilaksanakan di P.T. Perkebunan Tolan Tiga Afdeling Pangkatan Aek Nabara Labuhan Batu dan Afdeling Timbang Deli mulai bulan Mei sampai Juni 2005, dengan metode pengambilan sample secara observasi dan interview langsung kepada pimpinan dan karyawan dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) tentang tanggapan mereka terhadap kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja dengan parameter yang diamati adalah partisipasi pekerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keselamatan lingkungan, kompensasi yang layak dan kebanggaan.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling tinggi dari suatu sarana produksi yang ada. Produktivitas kerja akan tinggi apabila pengelolaan tepat. Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi kerja adalah rendahnya kepuasan kerja terhadap organisasinya sehingga hal tersebut merupakan prinsip dasar dalam penentuan kualitas kehidupan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor partisipasi kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keselamatan lingkungan, kompensasi yang layak dan kebanggaan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan P.T. Perkebunan Tolan Tiga Indonesia Medan pada tingkat kepercayaan 95% dan taraf nyata 5%. Secara parsial variabel kompensasi yang layak berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel penyelesaian konflik, variabel komunikasi, variabel kesehatan kerja, variabel kesehatan lingkungan serta variabel kebanggaan tidak berpengaruh secara signifikan.

Penilaian produktivitas dilakukan dengan tujuan untuk mempertimbangkan apakah produktivitas kerja yang baik akan mendukung produktivitas hasil usaha perusahaan baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Tanggapan karyawan terhadap sistem penilaian produktivitas yang dilakukan selama ini di P.T. Perkebunan Tolan Tiga walaupun secara tertutup telah dianggap cukup baik dan objektif dalam arti sudah mampu mewakili karyawan yang berprestasi dan karyawan yang membutuhkan bimbingan. Adanya penilaian produktivitas kerja yang dilakukan oleh perusahaan merupakan dampak positif terhadap peningkatan hasil perusahaan dari tahun ke tahun dan demi kelancaran tugas secara efektif agar faktor situasi atau iklim bekerja yang baik dan kondusif dapat diciptakan dan ditingkatkan. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya keseimbangan antara produktivitas kerja dengan faktor-faktor kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life) karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“Analisis Hubungan Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Tolan Tiga Indonesia Medan”**.

Dalam penyelesaian dan penulisan Tesis ini penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Ir.Zulkarnain Lubis, MS., atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Program Pasca Sarjana pada Magister Manajemen Agribisnis UMA Medan.
2. Direktur Program Pasca Sarjana dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Agribisnis Universitas Medan Area Medan atas kesempatan menjadi mahasiswa pada Program S2 tersebut.
3. Bapak Dr.H.Sya'ad Afifuddin, M.Ec., dan Ir.Abdul Rahman, MS., selaku Dosen Pembimbing yang telah mencurahkan seluruh pengetahuan dan pengalamannya selama proses persiapan, penelitian dan penulisan Tesis ini.
4. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Magister Manajemen Agribisnis Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area Medan yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.

5. Seluruh teman-teman Angkatan Pertama Program Studi Magister Manajemen Agribisnis Pasca Sarjana Universitas Medan Area Medan TA 2003/2004 yang saling memberikan dukungan moril, saling bekerjasama dan kompak walaupun berasal dari berbagai suku dan agama namun saling toleran sehingga proses studi dapat terselesaikan dan membuat memori yang mendalam antara sesamanya.
6. Secara khusus, terima kasih yang tidak terhingga saya ucapkan kepada Suamiku Musrif Lubis, SE., dan putra-putraku Rachmad Rizky Lubis serta Muhammad Ridhoan Lubis atas kasih dan kesabarannya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Program Studi Pasca Sarjana Magister Manajemen Agribisnis Universitas Medan Area Medan.

Semoga Allah Yang Maha Kuasa memberikan limpahan rahmad dan karuniaNya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril, spritual maupun pengetahuan kepada penulis, baik pada saat kuliah maupun pada saat penulisan Tesis ini.

Medan, Agustus 2005
Penulis,

M a z l i n a

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Manfaat Penelitian	3
1.4. Tujuan Penelitian	4
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1. Kerangka Teoritis	5
2.1.1. Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Analinity of Work Life</i>)...	5
2.1.2. Produktivitas Kerja	9
2.1.3. Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan Total <i>Quality</i> Manajemen (TQM) dengan Kualitas Kehidupan (<i>Quality of Work Life</i>).....	12
2.2. Kerangka Pemikiran	14
2.3. Hipotesis	17
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	18
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	18
3.2. Metode Penelitian	18
3.3. Teknik Pengumpulan Data	21
3.4. Jenis dan Sumber Data	21

3.5. Model Analisa	22
3.6. Evaluasi Asumsi Regresi Linear Berganda	25
3.6.1. Uji Normalitas	25
3.6.2. Uji Heterokedastisitas	26
3.6.3. Uji Multikolinieritas	26
3.7. Kriteria Pengambilan Keputusan	27
3.7.1. Uji Serempak (Uji F)	28
3.7.2. Uji Parsial (Uji t)	28
3.7.3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	28
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1. Hasil Penelitian	36
4.1.1. Sejarah Ringkas Perusahaan	36
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan	39
4.2. Deskripsi Responden	47
4.2.1. Penyajian Data Atas Kuesioner	47
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	49
4.3.1. Variabel Produktivitas Kerja (Y)	49
4.3.2. Variabel Partisipasi Kerja	55
4.3.3. Variabel Pengembangan Karir	56
4.3.4. Variabel Penyelesaian Konflik.....	58
4.3.5. Variabel Komunikasi	59
4.3.6. Variabel Kesehatan Kerja	60
4.3.7. Variabel Keselamatan Kerja	62
4.3.8. Variabel Keselamatan Lingkungan	63
4.3.9. Variabel Kompensasi Yang Layak	64
4.3.10. Variabel Kebanggaan.....	65
4.4. Pembahasan	67
4.4.1. Pengujian Asumsi Klasik	67
4.4.2. Analisis Uji Normalitas	

4.4.3. Analisis Uji Multikolinieritas	68
4.4.4. Analisis Uji Heterokedastisitas	70
4.5. Pengujian Hipotesis	71
4.5.1. Pengujian Secara Serempak	71
4.5.2. Pengujian Secara Parsial	74
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

ABSTRAK

Mazlina, Analisis Hubungan Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada P.T. Perkebunan Tolan Tiga Indonesia Medan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa hubungan kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life) terhadap produktivitas kerja karyawan di P.T. Perkebunan Tolan Tiga Medan. Penelitian dilaksanakan di P.T. Perkebunan Tolan Tiga Afdeling Pangkatan Aek Nabara Labuhan Batu dan Afdeling Timbang Deli mulai bulan Mei sampai Juni 2005, dengan metode pengambilan sample secara observasi dan interview langsung kepada pimpinan dan karyawan dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) tentang tanggapan mereka terhadap kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja dengan parameter yang diamati adalah partisipasi pekerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keselamatan lingkungan, kompensasi yang layak dan kebanggaan.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling tinggi dari suatu sarana produksi yang ada. Produktivitas kerja akan tinggi apabila pengelolaan tepat. Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi kerja adalah rendahnya kepuasan kerja terhadap organisasinya sehingga hal tersebut merupakan prinsip dasar dalam penentuan kualitas kehidupan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor partisipasi kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keselamatan lingkungan, kompensasi yang layak dan kebanggaan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan P.T. Perkebunan Tolan Tiga Indonesia Medan pada tingkat kepercayaan 95% dan taraf nyata 5%. Secara parsial variabel kompensasi yang layak berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel penyelesaian konflik, variabel komunikasi, variabel kesehatan kerja, variabel kesehatan lingkungan serta variabel kebanggaan tidak berpengaruh secara signifikan

Penilaian produktivitas dilakukan dengan tujuan untuk mempertimbangkan apakah produktivitas kerja yang baik akan mendukung produktivitas hasil usaha perusahaan baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Tanggapan karyawan terhadap sistem penilaian produktivitas yang dilakukan selama ini di P.T. Perkebunan Tolan Tiga walaupun secara tertutup telah dianggap cukup baik dan objektif dalam arti sudah mampu mewakili karyawan yang berprestasi dan karyawan yang membutuhkan bimbingan. Adanya penilaian produktivitas kerja yang dilakukan oleh perusahaan merupakan dampak positif terhadap peningkatan hasil perusahaan dari tahun ke tahun dan demi kelancaran tugas secara efektif agar faktor situasi atau iklim bekerja yang baik dan kondusif dapat diciptakan dan ditingkatkan. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya keseimbangan antara produktivitas kerja dengan faktor-faktor kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life) karyawan.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan perekonomian yang semakin pesat dewasa ini telah mengakibatkan terjadinya pembaruan pada semua bidang ekonomi, yang diikuti oleh peningkatan keahlian manusia dalam mengelola sumber daya yang ada baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling tinggi dari suatu sarana produksi yang ada. Produktivitas kerja akan tinggi apabila pengelolaan tepat. Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Ukuran keselamatan, kepuasan kerja dan komitmen karyawan merupakan prinsip dasar penentuan kualitas kehidupan kerja karyawan (Quality of Work Life).

Banyak cara untuk menentukan kualitas kehidupan kerja yang kompetitif agar tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi tinggi, antara lain meliputi pengambilan keputusan, implementasi strategi, kontribusi ide dalam proses perubahan dan sebagainya.

Menurut Nawawi (1997), faktor yang mempengaruhi QWL (Quality Of Work Life) antara lain partisipasi kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keselamatan lingkungan, kompensasi yang layak dan kebanggaan.

Dari hasil penelitian terdahulu (Darmastuti, 2001) dengan judul, “Analisis Faktor-faktor motivasional dalam penciptaan kualitas kerja” “Kasus perusahaan X” di Kabupaten Pekalongan, Program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Air Langga menyatakan bahwa, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain perbaikan kualitas kehidupan kerja seperti partisipasi karyawan, pemecahan konflik dan lingkungan kerja.

Manusia diperlukan sebagai sumber potensi produktivitas yang utama. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, organisasi harus memiliki kemampuan untuk membedakan dirinya dari persaingan agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia lah, yang memiliki kemampuan untuk menjadi faktor pembeda organisasi dalam persaingan melalui kemampuan mereka dalam menerapkan pengetahuan pada pekerjaan mereka. Begitu juga hendaknya pengelolaan sumber daya manusia di PT. Perkebunan Tolan Tiga Indonesia di Medan, agar dapat mengatasi terjadinya persaingan antar sesama pengelola sektor perkebunan lainnya sehingga pengelola dapat menguasai pasar.

PT. Perkebunan Tolan Tiga Indonesia merupakan salah satu perusahaan perkebunan swasta milik gabungan usahawan asing yang telah berdiri sejak tahun 1921, perusahaan ini mempunyai peranan penting dalam perekonomian Indonesia dan memiliki prospek yang menggembirakan serta cukup potensial untuk dikembangkan guna memberikan sumbangan PDB dan penyerapan lapangan kerja yang luas disektor pertanian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Algifari, 1997, **Analisis Statistik untuk Bisnis, Dengan Regresi, Korelasi dan Nonparametrik**, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1992, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pendek**, Edisi Revisi IV, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, 1997, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pendek**, Edisi Revisi IV, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Alwi, Syafruddin, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif**, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Ananta, Aris, 1987, **Landasan Ekonometrika**, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Achmadi, Abu. Narbuko, Cholid, 1997, **Metodologi Penelitian**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Bacal Robert, 2002, **Performance Management, Memberdayakan Karyawan, Meningkatkan Kinerja Melalui Umpan Balik dan Mengukur Kinerja**, Alih Bahasa Surva Dhiarnia dan Yanuar Irawan, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Bob Nelson, 2001. **1001 Cara Menghargai Karyawan**. Penerbit Dela Pratasa, Jakarta
- Davis Keith & Newstrom W. John, 1993, **Perilaku Dalam Organisasi**, Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Donald R.Cooper, C.William Emory, **Metode Penelitian Bisnis**. Edisi Kelima Jilid I, Erlangga.
- Gaspersz, Vincent, 2002, **Manajemen Kualitas Dalam Industri Jasa**, Edisi Kedua. Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gujarti, Damador, 1999, **Ekonometrika Dasar**, Cetakan Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Harvey, Don, Bowin Bruce, Robert, 1996, **Human Resource Management**, An Experiental Approach, Prentice Hall International, Inc., New Jersey United States of America.

Indriantoro, Nur, Supomo, Bambang, 1999, **Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen**, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.

James E. Neal Jr, 2004. **Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan** (Wawan Setiawan). Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta

J. Vredenberg, 1978, **Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat**, Penerbit PT.Gramedia, Jakarta.

Luthans, F, 1995, **Organizational Behavior**, Mc. Graw – Hill

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT Rosda Karya Bandung.

Mathis L. Robert dan Jackson H. John, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Buku 1. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.

Moh.Nazir, Ph.D., 1985, **Metode Penelitian**, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nargo, Ronald, 1996. **Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia**. Penerbit Raja Grafindo. Jakarta

Nawawi, Hadari, 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Untuk Bisnis Yang Kompetitif**, Edisi Pertama, Gadjah Mada University Press.

Nawawi, Syafaruddin, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Strategi Keunggulan Kompetitif, BPFE, Yogyakarta.

Rivai, Veihzal, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Penerbit PT. Rara Grafindo. Jakarta

Soeprapto Kisdarto, 2002, **Menuju Sumber Daya Manusia Berdaya dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien**, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Ravianto, J, 1990. **Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia**, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.

Robbins, P.Stephen, 2002, **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Ruky, S.Achmad, 2003, **SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas**, Edisi Pertama, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Susilo, Willy, 2002, **Audit SDM Panduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia serta Pimpinan Organisasi Perusahaan**, Penerbit PT. Vorqistatama Binamarga.

Sutrisno, Iladi, 1989, **Metodologi Research**, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Sugiyono, 1999, **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung.

Winardi, J, 2004. **Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen**. Penerbit PT. Rajawali Grapindo. Jakarta

W. Soetjipto, Budi, Hardoko, Nani T., dkk, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Paradigma Baru, Penerbit Amara Books, Yogyakarta.

Wonnacott, H. Thomas, 1990, **Introductory Statistics for Business and Economics**, Printed in the Republic of Singapore.

Tesis :

Darmastuti, Ismi, 2001, **Analisis Faktor-faktor Motivasional Dalam Penciptaan Kualitas Kehidupan Kerja, (Kasus di Perusahaan Pertenunan PT."X" Kabupaten Pekalongan)**, Program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya (tidak dipublikasikan).