

HALAMAN PENGESAHAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Sakti

Wonosari

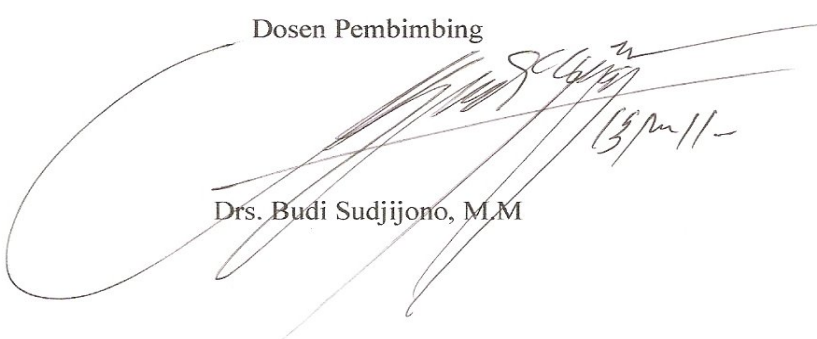
Nama : Regita Ariyani
Nomor Mahasiswa : 09311146
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Juni 2013

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Drs. Budi Sudjijono, M.M



PERNYATAAN BEBAS PLAGIARSIME

“Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi”

Yogyakarta, 02 Juni 2013

Penulis



Regita Ariyani

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PT. NUSANTARA
SAKTI WONOSARI

Regita Ariyani

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

e-mail: regita.aryani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Nusantara Sakti di Wonosari.Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi teori X dan motivasi teori Y dan variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja.Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 46 responden.Adapun metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode random sampling.Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Hasil uji dengan menggunakan metode regresi berganda dan uji t menunjukkan bahwa motivasi X dan motivasi Y, secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi ($p < 0,05$). Secara simultan motivasi X dan motivasi Y berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan F hitung sebesar 19,893 dengan angka signifikansi (P value) sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar 59,7% yang berarti bahwa variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi X dan Motivasi Y sisanya 40,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Prestasi Kerja*

ABSTRACT

The study is titled "The Effect of Work Motivation Against Employee Job Performance PT. Nusantara Sakti Wonosari". This study aimed to determine the effect of work motivation on employee performance in the PT. Nusantara Sakti Wonosari. The independent variable in this study is motivation theory X and theory Y is the dependent variable and Job Performance. The sample used in this study amounted to 46 respondents. The method of sampling is done by using a random sampling method. Data analysis method used is quantitative analysis using validity and reliability testing, the classical assumption test, regression test, the coefficient of determination, F test and t test.

Test results using multiple regression and t test showed that motivation X and Y motivation, statistically have a significant effect on employee performance with a significance value ($p < 0,05$). Motivations simultaneous X and Y motivational effect on employees performance by F count to 19,893 with a figure of significance (P value) of $0.000 < 0.05$. The resulting coefficient of determination is equal to 59.7% which means that the variable performance can be explained by motivational variables X and Y the remaining 40.3% Motivation is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: *Work Motivation, Job Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Karyawan merupakan penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sebuah yang berarti. Dalam bekerja karyawan membutuhkan dorongan yang memacu semangat mereka bekerja agar prestasi kerja meningkat. Dorongan yang dimaksud adalah motivasi, dimana organisasi harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset sumber daya manusia yang terpenting dalam menggerakkan organisasi ke arah pencapaian tujuan. Motivasi sangat penting bagi suatu organisasi, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan organisasi dalam proses pembinaan, pengembangan dan pergerakan manusia dalam bekerja. motivasi menjadi faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan/pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi bertujuan untuk menumbuhkan keinginan, kebanggaan dan kepuasan diri dalam bekerja.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dan pencapaian tujuannya. Salah satu usaha untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan memberikan motivasi.

Dari uraian di atas yang menyatakan motivasi mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari secara parsial

2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari secara bersama-sama

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari secara parsial
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari secara bersama-sama

MANFAAT PENELITIAN

Disamping tujuan yang telah diuraikan di atas, peneliti ini juga mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna bagi peneliti untuk lebih memahami teori- teori yang telah ada sekaligus untuk melatih dan mempraktekkan ilmu yang telah diperoleh dari bangku kuliah. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan sehingga dapat bermanfaat dalam penyusunan program dan kebijakan kompensasi karyawan untuk selanjutnya.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu tambahan pustaka sekaligus sebagai sumbangsih terhadap wawasan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber

daya manusia dan sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA

Skripsi yang ditulis oleh Wibawa (2012) dengan judul “Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta” (mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia)

1. “Secara parsial Motivasi Kerja yang terdiri dari variabel kebutuhan prestasi (X^1), yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,815 dan kebutuhan afiliasi (X^2) yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,497. Mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta hal ini di buktikan dengan hasil 1(hitung) (55,213) masing-masing variabel yang lebih besar dari t(tabel) (28,237). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja yang terdiri dari variabel kebutuhan prestasi (X^1) kebutuhan afiliasi (X^2) dan kebutuhan kekuasaan (X^3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta.”
2. “Secara simultan Faktor Motivasi yang terdiri dari variabel kebutuhan prestasi (X^1) kebutuhan afiliasi (X^2) dan kebutuhan kekuasaan (X^3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini dibuktikan dengan F hitung > F tabel (55,213>28,237). Sedangkan besarnya

Skripsi yang ditulis oleh Zulham (2009) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bagus Silver DIY” (mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia)

1. “dari hasil uji F terbukti terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja.”
2. “Dari hasil uji t, variabel motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel penghargaan. Hal ini terbukti dengan angka koefisien variabel penghargaan yang paling besar, yaitu 0,276 pengaruh kelima variabel bebas terhadap Kinerja sebesar 89.5%, sedangkan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang dimasukkan dalam model penelitian ini.

Motivasi Kerja

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1990 : 197) Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Edwin B Flippo (Hasibuan, 2005: 143) Motivasi adalah suatu keahlian, mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Prestasi Kerja

Menurut Supardi (1989:63) Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil yang dicapai atau ditunjukkan seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Siagian (1988:17) Prestasi kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan mengharapkan keluaran (output) yang optimal kalau mungkin maksimal.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, sepantasnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi. Pemberian motivasi diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas dan tujuan perusahaan atau organisasi.

Maka dari itu pemberian motivasi penting untuk seluruh karyawan agar karyawan tetap giat dalam bekerja dan selalu ingin mencapai tujuan juga meningkatkan prestasi kerja.

Hal ini menjelaskan bahwa bagaimana pentingnya motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis

H1: bahwa variable motivasi X dan motivasi Y secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja. H2: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi X terhadap prestasi kerja. H3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi Y terhadap prestasi kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan PT. Nusantara Sakti di Wonosari. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 46 karyawan.

Variabel dan Pengukuran Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, yang terdiri motivasi teori XY. Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

(Hasibuan, 2006: 160). Teori “X” mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif. Ciri-ciri manusia pada teori “X” yaitu:

- a) Kebanyakan manusia dari wataknya tidak suka bekerja.
- b) Kebanyakan manusia tidak bersemangat dan membutuhkan alat pendorong berupa ongkos untuk membuat mereka mau bekerja.
- c) Kebanyakan manusia lebih suka diperintah apa yang harus dikerjakan.
- d) Kebanyakan manusia menolak adanya perubahan.
- e) Kebanyakan manusia mudah tertipu dan tidak cerdas.

Sedang pada Teori “Y” yang menganggap bahwa manusia cenderung berperilaku positif. Ciri-ciri manusia pada teori “Y”, yaitu:

- a) Manusia tidak membenci kerja bahkan mungkin mencari kerja secara aktif.
- b) Manusia tidak membutuhkan jenis kepemimpinan yang otoritatif, namun lebih menyukai jenis manajemen yang partisipatif.
- c) Manusia lebih suka menentukan tujuan-tujuannya sendiri daripada menyuruh orang lain untuk menentukannya.
- d) Manusia tidak melakukan tanggung jawab, namun lebih bertanggung jawab.

(Donaldson & Scannel, 1992:108)

Variabel dependen pada penelitian ini adalah prestasi kerja, dengan indikator sebagai berikut:

- a) Hasil kerja
- b) Ketrampilan kerja
- c) Pengambilan keputusan
- d) Kepemimpinan
- e) Pengetahuan jabatan
- f) Kerja sama

- g) Tanggung jawab
- h) Disiplin
- i) i) inisiatif

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, dibedakan menjadi dua jenis data yakni data primer dan data sekunder. Maksud dari data primer maupun data sekunder dapat dijelaskan sebagai berikut :

Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pihak pertama, seperti dari manajemen atau karyawan. Dalam penelitian ini data primer berupa kuesioner atau angket yang dibagikan penulis kepada para karyawan PT, Nusantara Sakti Wonosari

Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data-data yang diperoleh dari perusahaan yang berupa keterangan ataupun dokumen yang berkaitan dalam penelitian ini. Data sekunder ini meliputi profil perusahaan PT, Nusantara Sakti Wonosari

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT, Nusantara Sakti Wonosari. Peneliti menggunakan metode random sampling dengan jumlah sampel 46 responden.

HASIL ANALISIS

Analisis Deskriptif

Dari hasil analisis deskriptif Karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari pada motivasi Teori X menghasilkan rata-rata sebesar 2,93 (dengan skala 1-4) berada pada kategori “Rajin” dengan nilai persentase 73,2 persen . Pada motivasi Y, mayoritas memberikan penilaian

dengan rata-rata 3,03 (dengan skala 1-4) berada pada kategori “Rajin” dengan nilai presentase 75,7persen. Pada prestasi kerja memberikan penilaian rata-rata 3,00 (dengan skala 1-4) berada dalam kategori “Tinggi” dengan nilai persentase 75persen.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2006: 109) validitas berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pada penelitian ini uji validitas pada Variabel X_1 menghasilkan semua item pertanyaan VALID. Pada variabel X_2 ada satu item yang tidak valid yaitu item nomor 8. Pada variabel Y semua item VALID.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil uji regresi berganda, dapat disusun persamaan:

$$Y = 1.233 + 0,322X_1 + 0,264X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

X_1 = Motivasi X

X_2 = Motivasi Y

e = residual

Konstanta (a) sebesar 1.233 artinya besarnya X_1 (Motivasi X) dan X_2 (Motivasi Y) sebesar 1.233 dengan asumsi faktor-faktor lain konstan yang dalam hal ini X_1 dan X_2 adalah sebesar 1.233.

Koefisien regresi variabel motivasi X (b_1) bernilai 0,322 Artinya, setiap peningkatan motivasi X sebesar 1 poin akan meningkatkan prestasi kerja sebesar

0,322. Sehingga semakin kuat Motivasi dengan Teori X ini diterapkan, maka semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika Motivasi dengan Teori X ini semakin melemah, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Koefisien regresi variabel motivasi Y (b_2) bernilai positif, yaitu sebesar 0,264. Artinya setiap peningkatan motivasi Y sebesar 1 poin akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,264. Sehingga semakin kuat Motivasi dengan Teori Y ini diterapkan, maka semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika Motivasi dengan Teori Y ini semakin melemah, maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin menurun.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Hasil uji F pada pengujian regresi dalam penelitian ini sebesar 19.893 dengan nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi X dan motivasi Y secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Uji t.

Hasil Uji t menggunakan SPSS 19 menghasilkan sebagai berikut:

- Hasil uji t pada variabel motivasi X menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,546 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,015. Nilai signifikansi untuk X_1 adalah 0,01 yang berarti dibawah 0,05, artinya “terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi X terhadap prestasi kerja karyawan.” TERBUKTI. Sehingga H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak
- Hasil uji t pada variabel motivasi Y menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,782 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,015. Nilai signifikansi untuk X_2 adalah 0,000 yang berarti di bawah 0,05, artinya “terdapat pengaruh yang signifikan

secara parsial motivasi Y terhadap prestasi kerja karyawan” TERBUKTI
Sehingga H_a3 diterima dan H_03 ditolak.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada grafik *NormalProbability Plots* menunjukkan bahwa distribusi data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya bahwa data variabel (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Nilai VIF dari keempat variabel bebas tersebut tidak ada yang bernilai lebih dari 10 dan nilai *tolerance* keempatnya tidak ada yang kurang dari 0,1. Maka dapat disimpulkan secara umum tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *Scatterplot* dapat dilihat plot terpencar dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Dari hasil analisis deskriptif Karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari pada motivasi Teori X menghasilkan rata-rata sebesar 2,93 (dengan skala 1-4) berada pada kategori “Rajin” dengan nilai persentase 73,2% . Pada motivasi Y, mayoritas memberikan penilaian dengan rata-rata 3,03 (dengan skala 1-4) berada pada kategori “Rajin” dengan nilai presentase 75,7%. Pada prestasi kerja memberikan penilaian rata-rata 3,00 (dengan skala 1-4) berada dalam kategori “Tinggi” dengan nilai persentase 75%.
2. Terdapat pengaruh signifikan bersama-sama atau simultan variabel Motivasi X dan Motivasi Y terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,893 > 1,692$) dan signifikansi 0,000
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi X terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,546 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,015. Nilai signifikansi untuk X_1 adalah 0,001 yang berarti dibawah 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi X terhadap prestasi kerja karyawan.

Dan pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi Y terhadap prestasi kerja karyawandengan menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,782 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,015. Nilai signifikansi untuk X_2 adalah 0,000 yang berarti di bawah 0,05,
4. Variabel yang paling mempengaruhi adalah motivasi Ydengan menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,782 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,015. Variabel motivasi Y yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari

1.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka disampaikan beberapa saran. Saran

disampaikan berdasarkan penilaian karyawan yang masih dinilai kurang sesuai dengan keinginan karyawan. Adapun saran yang disampaikan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis deskriptif PT. Nusantara Sakti Wonosari Gunungkidul mayoritas memberikan penilaian “rajin” mengenai motivasi X dengan rata-rata sebesar 2,93 dengan skala 1-4 yang berada pada kategori “Rajin” dengan presentase sebesar 73,2 persen. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari menerapkan motivasi X dengan baik. Pada motivasi Y mayoritas memberikan penilaian baik pada Motivasi Y dengan nilai rata-rata 3,03, dengan skala 1-4 dan presentase 75,7 persen. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari banyak yang mempunyai motivasi Y. Sehingga motivasi Y dominan terhadap karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari. Saran dari peneliti adalah perusahaan harus meningkatkan motivasi dalam peusahaannya, khususnya motivasi positif (motivasi teori Y) kepada para karyawannya. Karena berdasarkan hasil uji secara parsial variabel motivasi positif (motivasi teori Y) memiliki pengaruh yang lebih kuat/lebih dominan.
2. Pada variabel Prestasi Kerja (Y) mayoritas rata-rata memiliki prestasi kerja yang tinggi dengan rata-rata skor sebesar 3,00, dengan skala 1-4 dan presentase 75 persen yaitu berada pada kategori “Tinggi”. Saran dari peneliti adalah perusahaan lebih baik mengapresiasi karyawan yang berprestasi kerja dengan memberikan insentif dan penghargaan pada karyawan yang berprestasi serta menjamin karir karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Donaldson, les dan Scannel Edward E. (1992). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Panduan Bagi Pemula. Jakarta; Radar Jaya Offset

Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan Keempat.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan Kelima.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh.

Jakarta: PT. Bumi Aksara

Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 2002.

Siagian, Sondang P. (1995). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Kedua. Jakarta; PT.

Rineka Cipta

Supardi, *Diktat Manajemen Personalia*, BPFE UII, Yogyakarta, 1989

