

# HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. RIZKA PRATAMA DI BANDAR LAMPUNG

Putranto Dwi R<sup>(1)</sup>, Fahrizi<sup>(2)</sup>, Raditte Husin<sup>(3)</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

dwi.putranto\_r@gmail.com, fahrizi@fe.saburai.ac.id, raditte.husin@gmail.com

**Abstrak.** Objek penelitian adalah PT. Rizka Pratama, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rizka Pratama di Bandar Lampung. Hipotesis diajukan adalah motivasi mempunyai hubungan dengan prestasi kerja pada PT. Rizka Pratama di Bandar Lampung. Teknik sampel digunakan adalah teknik *Stratified random sampling*, kuisioner dengan 36 responden. Menganalisa melalui analisa kualitatif dan analisa kuantitatif dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment*. Hasil perhitungan  $r_{\text{tabel product moment}}$ , taraf signifikan 5% (tingkat kepercayaan 95%) sebesar 0,329 dan taraf signifikan 1% (tingkat kepercayaan 99%) sebesar 0,424 perbandingan menunjukkan nilai  $r_{\text{hitung}} = 0,971 > r_{\text{tabel}} 0,329$  dan 0,424. Pengukuran korelasi diperoleh  $r_{\text{hitung}} 0,971$ , terletak antara 0,91 – 1,00 kriteria sangat tinggi. Hasil uji hipotesis nilai  $t_{\text{hitung}} 23,68$ , pada  $n = 36$ , sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  pada derajat kebebasan (db) 95% ( $\alpha = 5\%$ ) diperoleh hasil  $t_{\text{hitung}} 23,68 > t_{\text{tabel}} 1,684$ , atau  $t_{\text{hitung}} = 23,68$ ,  $t_{\text{tabel}} 0,05 (n - 2) = 1,684$ . Dapat disimpulkan, hipotesis ,yaitu :“ Hubungan motivasi dengan prestasi kerja pada PT. Rizka Pratama pada PT. Rizka Pratama “, dapat diterima.

**Kata kunci:** Hubungan, Kerja, Motivasi, Prestasi.

## PENDAHULUAN

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap

prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang

untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya.

Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis seberapa besar kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Memotivasi karyawan merupakan faktor kunci mau tidaknya orang-orangnya melaksanakan rencana, instruksi, petunjuk yang disarankan. Apabila perusahaan tidak mampu memotivasi karyawannya, maka semua kegiatan yang telah direncanakan perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan atau dengan kata lain prestasi kerja karyawannya rendah. Dimungkinkan motivasi yang dilakukan pada PT. Rizka Pratama belum sepenuhnya efektif di jalankan oleh karyawannya.

Target pendapatan bengkel dan realisasi pencapaian target yang dihasilkan PT. Rizka Pratama yang dapat dicapai hanya pada bulan September. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan masih rendah. Kualitas produksi yang baik serta ditunjukkan dengan Prestasi Kerja Karyawan yang baik merupakan asset utama dari instansi tersebut yang perlu dikembangkan. Instansi ini juga sangat mengharapkan setiap individu dalam instansi dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan instansi dan pencapaian tujuan instansi yang efektif dan efisien.

Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat termotivasi oleh prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul: **“Hubungan motivasi Dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Rizka Pratama di Bandar Lampung”**.

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Manajemen

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam suatu perusahaan/ pemerintahan atau organisasi manajemen mutlak diperlukan, baik dalam kegiatan administrasi maupun dalam kegiatan operasional. Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu .

Menurut Susilo Martoyo, manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan dan pengawasan. (Susilo Martoyo, 1997)

Manajemen Personalia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang penting disamping cabang ilmu lainnya, manajemen personalia mengkhususkan diri pada bidang personalia atau kepegawaian. Definisi manajemen personalia menurut T. Hani Handoko adalah penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan

penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 1997).

George R. Terry memberikan definisi manajemen, bahwa manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan, perencanaan, pengorganisasian, penggiatan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya (George R. Terry, 2001).

Definisi manajemen di atas mengandung beberapa pengertian manajemen adalah suatu seni dan ilmu, yaitu kemampuan atau keterampilan pribadi. Manajemen sebagai ilmu berfungsi menerangkan gejala gejala dan kejadian kejadian, sedangkan manajemen sebagai seni berfungsi untuk mencapai tujuan yang nyata mendatangkan manfaat. Manajemen adalah suatu proses yaitu suatu proses yang dilaksanakan dan diawasi untuk mencapai tujuan, jadi merupakan cara cara sistematis untuk melakukan suatu pekerjaan.

### **Pengertian Motivasi**

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Pengertian motivasi juga datang dari Marihot Tua E. H. (2002) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pengertian lainnya

tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah (2008) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Menurut I Gusti Ngurah Gorda (2004), motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditunjukkan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Siagan (2004), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

### **Pengertian Prestasi Kerja Karyawan**

Menurut Bernardin dan Russ el dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari

fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Steers dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) mengemukakan, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

### **Faktor-faktor Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian (prestasi kerja) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologi kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Perusahaan harus menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai keahliannya. Sisi lain, motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. ( Anwar Prabu Mangkunegara, 2001).

Penilaian prestasi kerja terkait oleh kebutuhan utama karyawan dalam bekerja, prestasi kerja yang tinggi selalu diikuti sertakan berdasarkan tanggungjawab karyawan dengan mengoptimalkan diri mendayagunakan kemampuan dirinya

dalam mengembangkan perusahaan. Definisi tanggungjawab organisasi adalah sikap karyawan yang berkaitan dengan loyalitas atau kesetiaan karyawan pada organisasi yang diungkapkan melalui kepedulian karyawan terhadap kesuksesan dan kesejahteraan organisasi.

Tanggung jawab diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kecintaan terhadap karyawan yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang setia pada perusahaan adalah karyawan yang mengidentifikasi dirinya dengan nilai dan tujuan serta memperlakukan perusahaan sebagai miliknya ( Luthans, 2006).

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rizka Pratama yang terletak di Jalan Pangeran Diponegoro Bandar Lampung dan penelitian mulai dilakukan pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2016.

### **Metode dan Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif yaitu metode pemecahan masalah dan menguraikan masalah secara sistematis berdasarkan sumber data, sehingga permasalahan yang dihadapi lebih jelas dan terperinci diperoleh dari wawancara dengan pimpinan dan karyawan PT. Rizka Pratama, mengulasnya secara pendekatan teori dan angka angka berkaitan antara satu dengan lainnya.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlakukan adalah :

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data dasar yang akan diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak

ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden dengan menggunakan daftar pertanyaan.

b. Data Sekunder

Data skunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi.

**Sampel dan Populasi**

Menurut Arikunto (2008) tentang pengambilan *random sampling* data responden apabila subjeknya kurang dari 100 sebaiknya diambil semua, sedangkan apabila subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil 10% - 15%. PT. Rizka Pratama sebagai objek penelitian jumlah karyawan sebagai subjeknya adalah 36 orang karyawan, jadi tekniknya adalah populasi.

**Metode Analisis Data**

Untuk pengolahan data dalam bentuk tabulasi hasil jawaban responden kemudian dilakukan analisis data melalui metode analisis secara kualitatif dan analisis kuantitatif.

Menganalisa permasalahan berdasarkan data sekunder dengan menggunakan konsep manajemen personalia khususnya mengenai teori-teori tentang manajemen terutama mengenai hubungan motivasi dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Rizka Pratama yang dijadikan pokok penelitian dalam rangka mencari pemecahan masalah.

Analisis Kuantitatif adalah untuk menganalisa data dan menggunakan perhitungan-perhitungan untuk mengetahui seberapa besar hubungan motivasi dengan prestasi kerja karyawan , dalam analisis ini

yang digunakan adalah rumus *korelasi Product Moment* , yakni :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi x dan y
- $n$  = jumlah sampel yang akan diuji
- $x$  = jumlah skor variabel
- $y$  = jumlah skor dari seluruh variabel

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- $t_{hitung}$  = Nilai t
- $r$  = Koefisien Korelasi
- $N$  = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- b) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Kualitatif**

Pengujian berdasarkan berdasarkan teori-teori untuk mengetahui “Hubungan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rizka Pratama”. Dengan di dasarkan atas teori tersebut, maka langkah

selanjutnya menggunakan kuisisioner/ pertanyaan sebanyak 36 orang sebagai responden penelitian. Kuisisioner terdiri dari 10 pertanyaan tentang motivasi dan prestasi kerja karyawan yang keterikatan antara kedua variabel tersebut. Dengan ketentuan skor dan interval ditentukan sebagai berikut : Responden dengan menjawab A, maka skornya 3, apabila B skornya 2, apabila C mendapat skornya 1.

Selanjutnya hasil dari kuisisioner tersebut akan direkapitulasi sesuai dengan jawaban masing-masing 36 responden yang berkaitan masalah motivasi yang ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 3.** Rekapitulasi jawaban hasil kuisisioner dari 36 orang responden pada PT.Rizka Pratama.

KETERANGAN	KRITERIA		
	Tinggi	Sedang	Rendah
Motivasi	25 (69,4%)	7 (19,4%)	4 (11,1%)
Prestasi kerja	19 (52,7%)	12 (33,3%)	5 (13,9%)

Berdasarkan hasil kuisisioner pada Tabel 1. maka peneliti dapat menyatakan bahwa "Motivasi mempunyai hubungan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Rizka Pratama", dapat diterima.

### Analisis Kuantitatif

Berdasarkan rekapitulasi data hasil kuisisioner maka analisis dengan pendekatan rumus *product moment*. Hasil perhitungan *Product moment* di atas diperoleh nilai  $r_{hitung} = 0,971$ , kemudian nilai dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  *product moment*, pada taraf signifikan 5% (tingkat kepercayaan 95%) sebesar 0,329 dan maupun taraf signifikan 1% (tingkat kepercayaan 99%) sebesar 0,424

perbandingan tersebut menunjukkan nilai  $r_{hitung} = 0,971 > r_{tabel}$  0,329 dan 0,424. Kemudian setelah dibandingkan dengan kriteria pengukuran korelasi dimana  $r_{hitung} = 0,971$  terletak antara 0,91 – 1,00 dengan kriteria sangat tinggi. Dengan demikian, maka hasil hipotesis adalah sebagai berikut: "Hubungan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rizka Pratama", dapat diterima.

Dari hasil perhitungan Koefisiensi Penentu (KP) diperoleh Prosentase Kontribusi motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rizka Pratama, sebesar 94,284 % dan sisanya sebesar 5,716 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Dari uji hipotesis ini untuk mengetahui kebenaran jawaban dari permasalahan yang dibahas dalam penelitian. Telah diketahui korelasi serta kadar prosentase hasil perhitungan tersebut di atas, maka selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak, maka untuk mengujinya dengan menggunakan rumus *t test*.

Perhitungan uji hipotesis didapatkan nilai  $t_{hitung} = 23,68$  pada  $n = 36$ , dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  menggunakan derajat kebebasan (db) 95 % ( $\alpha = 5\%$ ) diperoleh hasil  $t_{hitung} 23,68 > t_{tabel} 1,684$ , atau  $t_{hitung} = 23,68$ ,  $t_{tabel} 0,05 (n - 2) = 1,684$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan, yaitu " Hubungan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rizka Pratama di Bandar Lampung", dapat diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa perhitungan *Product moment* menunjukkan  $r_{hitung} = 0,971$ , kemudian nilai  $r_{tabel}$  *product moment*, taraf signifikan 5% (tingkat kepercayaan 95%)

sebesar 0,329 dan maupun taraf signifikan 1% (tingkat kepercayaan 99%) sebesar 0,424, maka nilai  $r_{hitung} = 0,971 > r_{tabel}$  0,329 dan 0,424. Kemudian kriteria pengukuran korelasi  $r_{hitung}$  0,971 terletak diantara 0,91 – 1,00 dengan kriteria sangat tinggi. Hasil perhitungan Koefisiensi Penentu ( KP ) diperoleh Prosentase Kontribusi motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rizka Pratama, sebesar 94,284 % dan sisanya sebesar 5,716 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Maka hasil Perhitungan uji hipotesis diperoleh dengan nilai  $t_{hitung} = 23,68$  pada  $n = 36$ . Kemudian setelah dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan derajat kebebasan (db) 95% ( $\alpha = 5\%$ ), diperoleh hasil  $t_{hitung} 23,68 > t_{tabel}$  1,684, atau  $t_{hitung} = 23,68$ ,  $t_{tabel}$  0,05 ( $n - 2$ ) = 1,684, hipotesis dapat disimpulkan , yaitu “ Hubungan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rizka Pratama “, dapat diterima.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti mencoba memberikan saran-saran berkaitan dengan hasil penelitian yang mungkin akan berguna bagi PT. Rizka Pratama nantinya, yaitu :

1. Perusahaan hendaknya perlu mengadakan motivasi bagi karyawan, melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, sehingga karyawan lebih berkemampuan dalam melaksanakan tugasnya menimbulkan keinginan berprestasi sesuai diinginkan perusahaan dan akan mendapatkan timbal balik dari usahanya tersebut.
2. Penurunan kualitas mutu barang yang di produksi maupun kuantitasnya, pada umumnya disebabkan adanya penurunan prestasi kerja karyawan, diperlukan faktor- faktor pendukung motivasi diantaranya kesejahteraan kesempatan

berprestasi secara bergantian diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian dan Research*. Jakarta: Bina Aksara.
- Cahyono. 2002. *Teori dan Konsep Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMPYKPN.
- Hani, Handoko T. 2009. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Intermedia.
- Martoyo, Susilo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumberdaya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- R. Terry, George dan Leslie W. Rue. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sastro, Hadiwijoyo. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Siswanto, Bedjo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.

Sudjana. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Suprihanto, dkk. 2003. *Statistik, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.