

# PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Rusli Mohammad Asri<sup>(1)</sup>, Nuzleha<sup>(2)</sup>, Soderin<sup>(3)</sup>

*Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

*ruslimuhammad@gmail.com, nuzleha@fe.saburai.ac.id, sodirin@fe.saburai.ac.id*

**Abstrak.** Permasalahan dalam penelitian ini masih banyak pegawai yg belum berpengalaman, dan pegawai yang belum memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan sehari-hari serta menurunnya motivasi kerja pegawai terhadap kinerja di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan. Pengumpulan data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner/ daftar pertanyaan. Teknik sampel akan ditentukan dari jumlah populasi sebanyak 60 orang responden pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan. Berdasarkan analisa kuantitatif diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 17 diperoleh bahwa pengawasan yaitu pengaruh Pengalaman Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t hitung variabel pengalaman kerja yaitu 3.364 dan t tabel 1.671 karena t hitung > t tabel maka  $H_0$  diterima artinya Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan. Kontribusi (R Square) sebesar 0.163 artinya sebesar 16,3 % variasi perubahan variabel motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja sedangkan sisanya 83,7% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

**Kata Kunci :** Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja

## PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Sebagai *Intellectual Capital*, karyawan memiliki tugas yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi agar produktivitas kerja yang diharapkan oleh organisasi tercapai. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (*output*) yang diinginkan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun

semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut.

Setiap perusahaan atau instansi pemerintah dalam melakukan aktifitasnya pasti memiliki tujuan- tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan/instansi harus pandai dalam memilih strategi yang utamanya untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia, pada intinya terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil

oleh manajer atas tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi adalah pengalaman kerja.

Istilah pengalaman digunakan untuk merujuk pada pengetahuan dan keterampilan tentang sesuatu yang diperoleh lewat keterlibatan atau berkaitan dengannya selama periode tertentu. Secara umum, pengalaman menunjuk kepada mengetahui bagaimana atau pengetahuan prosedural, daripada pengetahuan proposional. (Wikipedia.com), sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Tabel. Jumlah Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan tahun 2017.

No	Bidang Pekerjaan	Tingkat Pendidikan				Jumlah (orang)
		SM A	Diploma	S1	S2	
1	Kepala Dinas	-	-	-	1	1
2	Sekretaris	-	-	-	1	1
3	Kepala Bidang	-	-	1	3	4
4	Kasubag	-	-	3	-	3
5	Kepala seksi	-	-	4	8	12
6	Staf	-	3	21	-	24
7	Honor	5	10	-	-	15
	JUMLAH	5	13	29	13	60

Sumber : Dinas Perumahan dan Permukiman Lampung Selatan, 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 5 pegawai berpendidikan SMA. 13 pegawai berpendidikan diploma, 29 pegawai berpendidikan sarjana dan sisanya sebanyak 13 pegawai berpendidikan magister. Pada tabel di atas mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi pengetahuan dan pengalaman pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Upaya pencapaian tujuan organisasi tak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan- kegiatan dalam pencapaian tujuan (Hasibuan, 2003:52). Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan pada pegawai untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berbuat atau memproduksi dengan begitu kinerja pegawai akan lebih baik.

Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan dalam upaya mencapai tujuan organisasi menuntut pegawai harus beradaptasi dengan tugas dan tanggungjawab yang baru. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di temukan masih banyak pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman yang belum memiliki pengalaman di bidang masing-masing yang berdampak pada kurang maksimalnya kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena masih mempelajari tugas-tugas yang baru.

Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan yang telah berpengalaman memberikan motivasi kepada pegawai yang belum berpengalaman sehingga dapat mengembangkan kemampuannya dan dapat mendorong semaksimal mungkin untuk dapat bekerja sebaik mungkin itupun

apabila pegawai tersebut mempunyai motivasi yang kuat. Penulis melihat masih banyak pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi, di lihat dari kinerja pegawai yang kurang maksimal masih banyak pegawai yang hanya datang tapi tidak mempelajari tugas-tugas utamanya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut, maka penulis mengambil judul “**Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan**”.

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001 : 40).

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005: 26), “Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”.

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola

berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Foster(2001: 43) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja, Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu

seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Objek penelitian dalam laporan ini adalah Pengalaman Kerja dan motivasi kerja di Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Lampung Selatan yang beralamat di jalan Mustofa Kamal Nomor 21 Lampung Selatan. Penelitian dilaksanakan pada bulan April 2017 sampai Juli 2017.

### Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlakukan adalah :

#### a. Data Primer

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah metode angket (*Questionary*) Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau bertatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sebagai sampel. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan skala ordinal atau sering disebut skala likert. b. Data Sekunder Mencatat data-data yang dipublikasikan oleh Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Lampung dalam bentuk aplikasi lapangan yang sifatnya berkala seperti yang telah disajikan dalam table-table pada latar belakang penulisan.

#### b. Data sekunder

Metode pengumpulan data sekunder yaitu dengan metode dokumentasi. Metode

dokumentasi dilakukan peneliti dengan cara: mengamati dengan membaca, melakukan kajian teoritik, dan mencatat, sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan.

### Sampel dan Populasi

Menurut Sugiyono (2007:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Jumlah pegawai Dinas Perumahan dan Pemukiman Lampung Selatan sebanyak 60 pegawai.

### Metode Analisis Data

#### Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis Data yang diperoleh dari hasil angket untuk masing-masing variabel menggunakan Skala Likert, dimana alternatif jawaban responden diberikan skor 1 sampai dengan 5, selanjutnya nilai-nilai dari jawaban responden dijumlahkan berdasarkan bobot nilai. Kemudian kriteria skor total menggunakan interval skor harapan/ideal dengan rumus interval sebagai berikut:

$$I = NT - \frac{NR}{K}$$

Dimana:

I = Nilai interval

NT = Nilai total skor harapan tertinggi

NR = Nilai total skor harapan terendah

K = Jumlah alternatif jawaban

**Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif ialah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi program komputer atau *software Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows* versi 17. Agar dapat memperoleh data dari responden dengan baik, kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Untuk itu kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu tingkat validitas dan reliabilitas.

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*), dengan r tabel dengan mencari *degree of freedom* (df) = N - k, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel *independent* penelitian. Jika r hitung > r tabel, dan bernilai positif, maka pernyataan (indikator) tersebut dikatakan valid. Uji Validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r<sub>xy</sub> = koefisien korelasi suatu butir/item

n = jumlah subyek

X = skor suatu butir/item

Y = skor total

(Arikunto, 2002: 72)

Nilai r kemudian dikonsultasikan dengan rtabel (rkritis). Bila r hitung dari rumus di atas lebih besar dari rtabel maka butir tersebut valid, dan sebaliknya.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau keajegan atau konsistensi suatu kuesioner. Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana:

r<sub>11</sub> = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir/item

V<sub>t</sub><sup>2</sup> = varian total

(Arikunto, 2002: 193)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Kuantitatif**

**Uji validasi**

Tabel Validitas Pengalaman Kerja (X)

No test	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1		0.763	0.632	Valid
2		0.879	0.632	Valid
3		0.922	0.632	Valid
4		0.865	0.632	Valid
5		0.753	0.632	Valid
6		0.763	0.632	Valid
7		0.805	0.632	Valid
8		0.596	0.632	Valid
9		0.755	0.632	Valid
10		0.763	0.632	Valid

Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah Jika nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> maka item angket dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas pengalaman kerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

Tabel Validitas Motivasi Kerja (Y)

Item test	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.925	0.632	Valid
2	0.832	0.632	Valid
3	0.826	0.632	Valid
4	0.895	0.632	Valid
5	0.797	0.632	Valid
6	0.925	0.632	Valid
7	0.832	0.632	Valid
8	0.895	0.632	Valid
9	0.826	0.632	Valid
10	0.860	0.632	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja, maka item angket motivasi kerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengalaman kerja (X)

	N of items
0,946	10

Tabel diatas, menunjukkan bahwa cronbach's alpha total sebesar 0.946 diatas nilai r product moment pada  $n = 10$  dan  $\alpha 5\%$  sebesar 0.632 ( $0.946 > 0.632$ ). Demikian halnya dilihat dari per item pertanyaan bahwa nilai *cronbach's alpha* totalnya di atas nilai *cronbach's alpha* dari setiap item pertanyaan.

### Motivasi kerja (Y)

Variabel motivasi kerja juga menunjukkan ke-10 item pertanyaan adalah reliabel (sesuai), karena nilai *cronbach's alpha* total sebesar  $0,969 > 0.632$  serta diatas nilai cronbach's alpha per item, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Reliabilitas Motivasi kerja (Y)

<i>Cronbach's alpha</i>	N of items
0,969	10

Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana X.Y

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.899	5.125		5.248	.000
Pengalaman.Kerja	.395	.117	.404	3.364	.001

a. Dependent Variable: Motivasi.Kerja

Sumber : Pengolahan Data

Hasil koefisien arah regresi antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0.395 dengan konstanta sebesar 26.899. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah  $Y = 26.899 + 0.395X + e$ . Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,395 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengalaman kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan motivasi kerja pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Lampung Selatan.

### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh Pengalaman kerja secara parsial terhadap Motivasi kerja penulis menggunakan uji statistic t ( uji t ) . Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak . Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel Hasil Pengujian Parsial variabel Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.899	5.125		5.248	.000
Pengalaman.Kerja	.395	.117	.404	3.364	.001

a. Dependent Variable: Motivasi.Kerja

Sumber : Pengolahan Data

Nilai  $t_{hitung}$  variabel pengalaman kerja yaitu 3.364 dengan konstanta 5.248 pada  $t_{tabel}$  dengan db 60 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1.671 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima. Signifikansi variabel Pengalaman kerja adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. artinya Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pengaruh pengalaman kerja (X) terhadap Motivasi kerja (Y) secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t hitung variabel pengalaman kerja yaitu 3.364 dan t tabel 1.671 karena t hitung > t tabel maka  $H_a$  diterima. artinya Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan.
2. Kontribusi (R Square ) sebesar 0.163 artinya sebesar 16,3 % variasi perubahan variabel motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja sedangkan sisanya 83,7% lagi dijelaskan

oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, artinya kondisi sumber daya manusia berdampak positif, sehingga Dinas Perumahan dan Permukiman Lampung Selatan diharapkan dapat mempertahankan kinerja karyawan yang dimiliki agar dapat menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang lebih baik.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Djauzak. 2004. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Jakarta : Balai Pustaka
- Ishak, Arep. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Armstrong, Michael. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page
- Elaine B. Johnson. Januari 2007, *Contextual teaching & learning, Cetakan III, Maret 2007* Diterbitkan oleh Penerbit MLC Jin.

- Foster, B. S., dan R. Karen. 2001, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, PPM Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia, edisi kelima, cetakan kesepuluh*. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu Hasibuan. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif. Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Lembaga Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Robbins. P.S.2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisis kelima.Jakarta:Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks. Robbins,