

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. SENTOSA DI BANDAR LAMPUNG

Tiar Mirnasari

*Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Tiarmirnasari@fe.saburai.ac.id*

Abstrak. Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Sentosa. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel X adalah motivasi. Variabel Y yaitu peningkatan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan CV. Sentosa Termasuk kategori rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis data bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar (2,279 > 2,00) serta sumbangan parsial sebesar 32,5 %. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terhadap hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sentosa. Walaupun belum mempunyai pengaruh secara maksimal pada variabel motivasi, masih perlu adanya peningkatan motivasi antara lain lebih teratur dalam mengelola waktu antara jam istirahat kerja, saat kerja, saat makan siang. Selain itu perlu juga karyawan dapat menjaga agar tidak menjadi kesenjangan kerja agar tercipta suasana yang kondusif.

Kata kunci: Kinerja, Motivasi, Pengaruh, Peningkatan.

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bias berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi.

Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam

organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. (Moh. As'ad, 2009 : 104)

Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan

tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukungnya kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan disuatu instansi/organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Di sisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut

Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan peningkatan kinerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya peningkatan kinerja.

Dari organisasi/instansi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2009:193).

Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan / norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut biasanya berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah karyawan tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penanggung fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien, (Soejono, 2007: 60). Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul peningkatan kinerja.

CV. Sentosa yang merupakan salah satu perusahaan berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas karyawan. Di perusahaan inilah aktifitas para karyawan diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia dilingkup daerah. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada

beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya.

Dengan kata lain banyak faktor yang menjadikan suatu lembaga / instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada, salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi karyawan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi selama ini. Dari uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu “ **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV. Sentosa Di Bandar Lampung**”.

KAJIAN TEORI

Pengertian Motivasi

Motivasi seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan *driving Force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As'ad 2005). Motivasi secara sederhana dapat diartikan “ *Motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada ditengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 2013).

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. (Winardi, 2000). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 2010).

Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan yaitu motivasi merupakan dorongan / daya yang timbul dari diri, tanpa

ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Terry (2011) mengatakan bahwa motivasi adalah “...*getting a person to exert a high degree of effort...*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi”. Teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan.

Metode-metode Motivasi

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, Hasibuan (2006). Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode langsung, merupakan motivasi materiil atau non materiil yang

diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.

2. Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruanagn kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan (Moh As'ad, 2005).

Sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2005). Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Simamora (2005) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penelian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari prosese dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi karyawan maupun bagi karyawan yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam skripsi ini adalah CV. Sentosa yang beralamat di Jalan S. Parman No. 18 Bandar Lampung, Penelitian di laksanakan mulai bulan Maret 2019 sampai dengan Juli 2019.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Jenis sumber data adalah mengenai dari mana data diperoleh antara lain :

1. Data primer

Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan, dan hasil pengujian.

2. Data sekunder

Merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Sampel dan Populasi

Menurut Kartini Kartono (2009), yang dimaksud dengan populasi pada penelitian ilmiah adalah, merupakan semua jumlah individu dari mana diambil sampel. Sedangkan menurut HadiSutrisno (2009), bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan responden yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan pendapat ahli di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah, semua yang menjadi karyawan CV. Sentosa yang berjumlah 22 karyawan.

Metode Analisis Data

Analisis kualitatif dimaksudkan untuk menganalisis data dengan menggunakan pendekatan teori manajemen sumber daya manusia dan pendekatan manajemen personalia mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam rangka mencari pemecahan masalah.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2009) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Untuk menentukan dua gejala tersebut penulis menggunakan rumus *regresi linier* sederhana dari Sugiyono (2009) sebagai berikut :

$$Y = a + bX + et$$

Keterangan :

- Y = Peningkatan kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi X
- X = Motivasi
- e = Faktor kesalahan.

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 pengujiannya :

- Ho ditolak dan Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{table}$
- Ho diterima dan Ha ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu lembaga tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja.

Dengan motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, maka mereka akan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan akan menjadi salah satu faktor yang dominan untuk dipertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat karyawan termotivasi terhadap pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Dalam penelitian ini indikator dalam pemenuhan kebutuhan secara psikologis masing masing tergolong rendah dengan nilai persentase 56,34 dengan nilai skor rata-rata 9,02. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan

karyawan CV. Santosa belum terpenuhi secara maksimal terutama dalam kebutuhan psikologis, keamanan dan keselamatan kerja, pengakuan dan sosial. Sedangkan dalam kebutuhan terhadap aktualisasi diri karyawan CV. Santosa sudah terpenuhi walaupun masih dalam pemenuhannya belum terlalu maksimal, walaupun demikian variabel motivasi kerja karyawan CV. Santosa berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang mana ditunjukkan dari hasil analisis data bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $(2.729 > 2.00)$, serta sumbangan parsial dari variabel motivasi tersebut adalah 0.325 atau 32.5 % dimana hasil ini dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan CV. Santosa telah mampu mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 32,5%.

Analisis Kuantitatif

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah, analisis regresi berdasarkan perhitungan komputer, diperoleh hasil perhitungan analisis regresi antara motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Santosa Kabupaten Pesawaran.

Tabel 1. Hasil Perhitungan

Keterangan	Nilai
Konstan	4.592
Motivasi	0.206
FHitung	12.958
R	0.540
R ²	0.291
Thitung Variabel Motivasi	2.729
r ² Parsial motivasi	0.325

Dari tabel di atas maka diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 4.592 + 0.206X + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut, jika variabel motivasi kerja adalah nol (0) maka pengaruh autonomus sebesar 4.592 poin terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Santosa. Sedangkan untuk mengetahui secara keseluruhan maupun secara parsial

dari variabel yang diteliti, peneliti menggunakan uji F dan Uji secara parsial, yaitu sebagai berikut.

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan pasial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependet, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada taraf signifikansi 5% tabel menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi sebesar 2,729 sedangkan ttabel pada taraf signifikansi 5% adalah 2.00. sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut, thitung > ttabel ($2.729 > 2.00$). dengan demikian keputusan yang diambil yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis alternatif nol, ini berarti variabel motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Santosa.

Dalam analisis regresi ini, dianalisa pula besarnya koefisien determinasi (R^2) secara simultan adalah sebesar 0.291 hal ini berarti bahwa persentase kontribusi motivasi kerja terhadap peningkatan kerja karyawan CV. Santosa sebesar 29.5% sedangkan sisanya sebesar 70.5% dipengaruhi oleh variabel lain selain motivasi kerja yang tidak bisa penulis ungkapkan dalam penelitian ini. Selain melakukan pembuktian dengan koefisien determinasi secara parsialnya (r^2) untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.325 atau 32,5%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya berkenaan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Santosa dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh rendah terhadap kinerja karyawan CV. Santosa, dengan sumbangan parsialnya sebesar 32.5 % hal ini disebabkan karena karyawan CV.

Santosa mempunyai motivasi rendah untuk bekerja. Yang ditunjukkan oleh indikator pemenuhan kebutuhan psikologis, keamanan, dan keselamatan, pengakuan /esteem yang masih rendah dan indikatornya aktualisasi diri termasuk dalam kategori tinggi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran untuk mengoptimalkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Santosa sebagai berikut :

1. Agar karyawan dapat termotivasi, sebaiknya lebih teratur dalam mengelola waktu kerja, menjaga kondisi kerja yang kondusif, lebih teratur dalam mengelola waktu antara jammakan siang istirahat kerja, maupun dalam menjaga kondisi fisik saat kerja.
2. Karyawan sebaiknya lebih banyak berinteraksi dengan karyawan lain sehingga kehadirannya dapat diterima dengan baik oleh karyawan yang lain.
3. Karyawan kantor harus lebih empati, sehingga karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang dapat menunjang kemampuannya dalam bekerja.
4. Karyawan harus lebih tepat waktu dalam bekerja, misalnya masuk kantor lebih awal, pulang kantor tepat waktu.
5. Karyawan harus meningkatkan ketaatan dengan mematuhi aturan kantor.
6. Untuk dapat memberikan pengaruh yang lebih baik, agar dapat menambahkan variabel dan indikator yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Maslow. 2009. *Needs Hierarchy Theory*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Arikunto. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Renika Cipta.
- Hasibun. SP. Malayu. 2009. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Bina Aksara.
- Kartini, Kartono, 2009. *Pengantar Metodologi Research Sosial*. Bandung: Alumni.
- Koentjaraningrat. 2008. *Metode Analisis Data*. Jakarta: Renika Cipta.
- Manulang. 2011. *Manajemen Strategi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Masri Singarimbun. 2009. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Muhammad Ali. 2009. *Penelitian Kependidikan Prosedur Dan Strategi*. Jakarta: Angkasa.
- Moch. As'ad. 2009 *Psikologi Industri*. Jakarta: PT Gramedia.
- Rahmat. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2010. *Repormasi Administrasi Publik*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Suejono. 2007. *Sistem Dan Prosedur Kerja*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siagian, 2013. *Organisasi Kepemimpinan Prilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora. 2009. *Produktifitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: PT Gramedia Indonesia.
- Sujana. 2009. *Metode Statistika*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Terry, 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*. Jakarta: PT Geramedia.
- Winardi, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Renika Cipta.
- Wursanto. 2010. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.