**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA P.T. TELEKOMUNIKASI SELULAR (TELKOMSEL)
AREA MAKASSAR**

Guntur Suryo Putro
STIM Lasharan Jaya Makassar
Email : gunturputro20@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keadaan motivasi pada P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar, untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar Sulawesi Selatan dengan mengambil populasi sebanyak 178 orang, dengan mengambil sampel 36 orang menggunakan rumus Slovin. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, dan mengoperasikan perhitungan menggunakan program SPSS 21. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : keadaan motivasi di P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar termasuk kedalam kategori baik (3,7), keadaan kinerja berada pada kategori baik (3,5), terdapat pengaruh signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan koefisien determinasi 0,517 atau 51,7 %. Kesimpulan penelitian ini adalah terbukti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja di P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja

**THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT P.T. TELEKOMUNIKASI SELULAR (TELKOMSEL)
MAKASSAR AREA**

Guntur Suryo Putro
STIM Lasharan Jaya Makassar
Email : gunturputro20@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the state of motivation at P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar, to know the magnitude of the effect of motivation on employee performance. This research was conducted at P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar Sulawesi South with a population of 178 people, taking 36 samples using Slovin formula. The research method used is quantitative method by using simple linear regression analysis, and operate the calculation using SPSS 21 program. The result of this research is as follows: the motivation in P.T. Telecommunication Cellular (Telkomsel) Makassar included into good category (3,7), condition of performance is in good category (3,5), there is significant influence of motivation influence to performance with coefficient of determination 0,517 or 51,7 %. The conclusion of this research is proved there is significant influence between motivation to performance at P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar.

Key Words : Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Studi tentang motivasi merupakan suatu usaha untuk mendapatkan jawaban-jawaban terhadap permasalahan yang kompleks mengenai perilaku manusia, khususnya

dalam perusahaan P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar. Untuk memberikan motivasi kepada para karyawan P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar, terlebih dahulu seorang manajer harus mengetahui dorongan atau kebutuhan karyawannya agar mau melakukan aktivitas tertentu. Selain itu perilaku dipahami juga bahwa karyawan yang satu sering berbeda dengan yang lainnya dimana perbedaannya itu selain terletak pada kemampuan untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung pada motivasi.

Maka sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat berhasil mencapai semua tujuan yang mereka miliki. Menurut Indara Bastian (Dalam Irham Fahmi, 2010), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Dalam menjalankan aktivitas manajemen, selalu memerlukan orang lain sebagai tenaga operasional yang akan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan dalam perusahaan atau pemerintahan. Oleh karena itu manajemen harus dapat menggerakkan sekelompok manusia untuk bekerja dalam penuh kemauan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi mengingat setiap manusia memiliki emosi dan karakter yang berbeda seringkali upaya manajemen dalam menggerakkan orang lain mendapatkan berbagai hambatan dan kesulitan.

Hal tersebut menyebabkan banyaknya aktivitas-aktivitas yang harus dilakukan dalam rangka memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi. Faktor manusia (*man*) merupakan salah satu faktor yang harus mendapat perhatian, dimana peranan manusia sangatlah penting artinya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Area Makassar.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Menurut Marihot (2009) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan sebagai keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan, dan sering dipakai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang.

Menurut Buchari Alma (Dalam Irham Fahmi, 2010) beberapa cara untuk memotivasi atau meningkatkan gairah kerja karyawan antara lain :

1. Berikan imbalan yang memadai;
2. Berikan santapan rohani secara periodik;
3. Ciptakan suasana informal, suasana santai, rekreasi, makan bersama dengan anggota keluarga, berikan perhatian individual kepada karyawan, tanya keluarganya dan sebagainya;
4. Gunakan manajemen tepuk artinya karyawan itu didekati, anggap mereka sahabat, bukan kuli, tepuk-tepuklah bahunya dan hargai mereka, inilah yang disebut manajemen perilaku, bukan *Scientific Management* saja yang diagung-agungkan;
5. Berikan kesempatan untuk maju dan merencanakan masa depannya;
6. Tingkat loyalitas mereka; dan minta pendapat dan saran-saran karyawan dan hal tertentu;

Menurut Marihot (2009) mengemukakan bahwa terdapat beberapa teori motivasi, antara lain :

1. Teori Motivasi Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow (Dalam Marihot 2009) yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan inilah yang menimbulkan motivasi seseorang.

2. Teori X dan Y

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya, McGregor (Dalam Marihot 2009), mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu.

Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia tipe X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya. Dikaitkan dengan kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X bilamana mengacu pada hierarki kebutuhan dari Maslow, memiliki kebutuhan tingkat rendah, sedangkan jenis manusia Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

3. Three Needs Theory

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland (Dalam Marihot 2009), yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk diskusi, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Ketiga jenis kebutuhan tersebut bisa dimiliki setiap orang, yang berbeda hanyalah intensitasnya. Seseorang dapat memiliki kebutuhan prestasi yang dominan dibandingkan dengan yang lain, sedangkan pada orang lain yang dominan mungkin kebutuhan berkuasa.

4. ERG Theory

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer (Dalam Marihot 2009), yang sebetulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori A. Maslow (Dalam Marihot 2009), yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu :

- a. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- b. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
- c. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Usaha pemenuhan kebutuhan di atas tidaklah kaku seperti teori Maslow, yang sepertinya mengatakan bahwa bilamana kebutuhan tingkat bahwa telah terpenuhi,

orang akan mencari kebutuhan tingkat yang lebih tinggi dan seterusnya, yang selalu mengarah kepada kebutuhan tingkat tinggi.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Menurut Armstrong dan Baron (Dalam Irham Fahmi, 2010), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan pemberian kontribusi ekonomi. Lebih jauh lagi menurut Indra Bastian (Dalam Irham Fahmi, 2010), menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan Skema Strategis (*Strategic Planning*) suatu organisasi.

Menurut Chaizi Nasucha (Dalam Irham Fahmi, 2010), mengatakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis dalam rangka penarikan simpulan (Arikunto, 2006) pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel yang ada pada penelitian yaitu : pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar.

- a. Membuat tabel jawaban angket variabel X dan Y.
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- c. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap-tiap responden.

2. Analisis Regresi Sederhana

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana dengan rumus :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

X : Variabel Motivasi Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Dalam melakukan analisis regresi linear sederhana penulis menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Skor Rata-Rata Variabel

Setelah skor yang diperoleh dari 36 responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diberikan, maka dengan ini kita membahas tentang masing-masing variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Motivasi Kerja pada P.T. Telekomunikasi Selular Makassar

Untuk variabel motivasi kerja pada P.T. Telekomunikasi Selular Makassar dapat kita lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.
Hasil Pengolahan Data Variabel Motivasi Kerja

No	Aspek	Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Daya Pendorong	413	3,8	Baik
2	Kemauan	394	3,6	Baik
3	Kerelaan	259	3,6	Baik
4	Tanggung Jawab	387	3,6	Baik
5	Kewajiban	264	3,7	Baik
6	Tujuan	266	3,7	Baik
Total		1983	22,0	
			3,7	Baik

Sumber : Data primer diolah kembali

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dikemukakan sebagai berikut : Dari indikator Daya Pendorong skor sebesar 413 dengan rata-rata 3,8, yakni berada pada kategori baik, indikator Kemauan diperoleh skor 394 dengan rata-rata 3,6, yakni berada pada kategori baik. Kerelaan memiliki skor 259 dengan rata-rata 3,6 dengan kategori baik, Tanggung Jawab diperoleh skor 387 dengan rata-rata 3,6 dengan kategori baik, Kewajiban diperoleh skor 264 dengan rata-rata 3,7 dengan kategori baik, dan Tujuan diperoleh skor 266 dengan rata-rata 3,7 dengan kategori baik. Secara total motivasi kerja pada P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar memperoleh skor 1977 dengan rata-rata 3,7 yakni berada pada kategori baik.

Kinerja Karyawan pada P.T. Telekomunikasi Selular Makassar

Untuk variabel kinerja karyawan dapat kita lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.
Hasil Pengolahan Data Variabel Kinerja Karyawan

No	Aspek	Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Kualitas	546	3,8	Baik
2	Kuantitas	381	3,5	Baik
3	Pelaksanaan Tugas	495	3,4	Baik
4	Tanggung Jawab	492	3,4	Baik
Total		1914	14,1	
			3,5	

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tampak pada tabel di atas, kinerja karyawan pada P.T. Telekomunikasi Selular Makassar berada pada kategori baik dimana kualitas diperoleh skor 546 dengan rata-rata 3,8 dengan kategori baik, kuantitas diperoleh skor 381 dengan rata-rata 3,5 dengan kategori baik, pelaksanaan tugas diperoleh skor 495 dengan rata-rata 3,4 dengan kategori baik, dan tanggung jawab diperoleh skor 492 dengan rata-rata 3,4 dengan kategori baik. Secara total kinerja karyawan memperoleh skor 1914 dengan rata-rata 3,5, yakni berada pada kategori baik.

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif dibandingkan dengan kriteria penafsiran di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.
Ketercapaian Skor Setiap Variabel

No	Variabel	Rata-Rata	Kriteria
1	Motivasi (X)	3,7	Baik
2	Kinerja (Y)	3,5	Baik

Sumber : Data primer diolah kembali

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi sederhana dianalisis dengan bantuan *software Statistic Product and Service Solution (SPSS) 21*. Diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,719 ^a	,517	,503	4,228	,517	36,443	1	34	,000
a. Predictors : (Constant), Motivasi									

Sumber : Data diolah melalui SPSS versi 21

Dari data di atas koefisien determinasi (total pengaruh) motivasi kerja terhadap kinerja dilihat dari R Square sebesar 0,517. Sedangkan sisanya sebesar 0,483 merupakan variabel epsilon yaitu variabel yang mempengaruhi terhadap kinerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	11,762		
	Motivasi	,752	,125	,719	6,037	,000
a. Dependent Variable : Kinerja						

Sumber : data diolah melalui SPSS 21

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil pengujian SPSS menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan batas signifikan (α) = 0,05, diperoleh nilai t hitung = 1,706 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu < 0,05 (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Penelitian ini mencoba mengungkapkan keadaan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hasil penelitian ini diharapkan akan menyumbangkan data untuk melakukan perbaikan selanjutnya bahwa terbukti kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Tentunya penelitian ini belum sempurna, karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Keadaan Motivasi Kerja pada P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar

Berdasarkan dari jawaban responden mengenai motivasi kerja berada pada kategori baik (3,7). Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai baik terhadap motivasi kerja pada P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar. Kenyataan pada umumnya motivasi kerja pada P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar sudah berjalan dengan baik.

Seperti yang kita ketahui bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dalam hal ini seorang karyawan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Menurut David McClelland (Dalam Marihot 2009) mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
2. Kebutuhan untuk berkuasa yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
3. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Keadaan Kinerja pada P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar

Berdasarkan paparan dari responden mengenai kinerja pada P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar berada pada kategori baik (3,5). Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai positif terhadap kinerja karyawan pada P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar. Kenyataan di lapangan karyawan P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar sudah melaksanakan tugas dengan baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di bab sebelumnya, maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai yang baik terhadap motivasi pada P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar. Dorongan untuk berprestasi, kenyamanan dengan rekan kerja, serta kewewenangan dalam melaksanakan tugas berjalan dengan baik.
2. Kinerja karyawan pada P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai yang positif terhadap kinerja karyawan pada P.T. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar. Tugas atau pekerjaan yang dikerjakan karyawan hampir sempurna.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi, maka akan mengakibatkan adanya peningkatan kepuasan yang tinggi pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : P.T. Rineka Cipta.
- Budi, Cantika Yuli. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama UMM : Bandung.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ike, Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Abadi.
- Irham, Fahmi. 2010. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi* Bandung : Alfabet.
- J. Supranto. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi 6, Cetakan 1, Erlangga, Jakarta.
- James A. F. Stoner. 2006. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi Keenam, Salemba Empat. Jakarta.
- Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. P.T. Grasindo. Jakarta.
- Mathis dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Jakarta.
- Nur, Indriantoro. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan 2. BPFE-Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Prabu, Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo & Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta : P.T. Raya Grafindo Persada.
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. P.T. Garuda Pustaka Utama.

- Robbins. 2006. *Perilaku organisasi*. Jakarta.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, YKPN, Yogyakarta.
- Sondang, P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- _____. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : P.T. Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung, Alfabet.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung, Alfabet.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung, Alfabet.
- _____. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.