

**PENGARUH MOTIVASI PIMPINAN
TERHADAP KINERJA PENGURUS
KELOMPOK SWADAYAAN
MASYARAKAT (KSM) DI BADAN
KESWADAYAAN MASYARAKAT
SIWALANKERTO MAKMUR (BKM-
SM) KELURAHAN SIWALANKERTO
KOTA SURABAYA**

Hepiyanto

Program Studi Manajemen STIE YAPAN
yhepi93@yahoo.com

ABSTRAK

Banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pengurus dan karyawan agar dalam bekerja lebih profesional terutama dibidangnya. seperti dengan mengadakan pelatihan, seminar, kursus dsb yang dapat memotivasi karyawan. Motivasi kepada seorang pengurus dan karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. motivasi harus di ciptakan sebaik-baiknya supaya etika, moral kerja, dedikasi, kecintaan, rasa memiliki perusahaan serta kedisiplinan para karyawan meningkat.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja pengurus dan karyawan, agar mau dan mampu bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan. Pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi, seorang pengurus dan karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seorang pada situasi dan peluang yang tersedia.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis rentang skala, Validitas realibilitas, korelasi dan koefisien Determinasi, dengan tujuan agar penelitian ini lebih terarah.

**Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, BKSM
Siwalankerto**

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting

yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Manajemen sumber daya manusia adalah "seni untuk menyelesaikan pekerjaan orang melalui orang lain". Bila manajer ditanya, "Apa yang menjadi masalah saudara yang paling penting, sulit dan membingungkan ? jawaban yang biasa muncul adalah, manajemen orang-orang kami. Hal ini membuktikan bahwa masalah-masalah personalia masa kini adalah lebih kompleks karena manajemen harus menghadapi kemajuan teknologi yang secara dahsyat, pembatasan oleh peraturan pemerintah, penyusutan suplai energi dan sumber alam lainnya, pertumbuhan persaingan nasional dan internasional, tuntutan peningkatan perhatian terhadap kelestarian lingkungan, perkembangan kolektif karyawan dan sebagainya.

Faktor-faktor organisasional, seperti semakin tingginya tingkat pendidikan pengurus dan karyawan, peningkatan produktivitas telah menempatkan praktik-praktik personalia ke puncak tangga perhatian manajemen. Tantangan utamanya adalah bagaimana mengelola sumber tenaga organisasi dengan efektif dan menghapuskan praktik-praktik yang tidak efektif.

Banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih profesional terutama dibidangnya. Biasanya dengan mengadakan pelatihan, seminar-seminar, kursus, yang dapat memotivasi pengurus dan karyawan. Motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. motivasi harus di ciptakan sebaik-baiknya supaya etika, moral kerja, dedikasi dan kecintaan, rasa memiliki organisasi serta kedisiplinan para pengurus dan karyawan bisa meningkat sesuai dengan harapan kita bersama.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2001). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Ada berbagai macam motivasi dalam diri manusia yang tergantung kepada kebutuhan mana yang akan diutamakan. Apabila kebutuhan utama tersebut telah terpenuhi maka akan timbul kebutuhan lain dari kebutuhan yang sebelumnya. sehingga akan berlanjut terus sampai kepada kebutuhan yang belum pernah dimiliki oleh orang lain. Artinya, manusia dapat saja menggunakan orang lain sebagai patokan terhadap suatu kebutuhan untuk memotivasi mencapai hal yang sama tetapi dapat juga untuk mencapai hal-hal lain karena berbeda terhadap sesuatu yang diinginkan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya agar gairah kerja pengurus dan karyawan mau dan

mampu bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, Pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan, pengurus dan karyawan kelompok swadaya masyarakat (KSM) mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Berdasarkan uraian masalah yang disebutkan di atas, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut "Bagaimana pengaruh motivasi Pimpinan terhadap Pengurus Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) di Badan Keswadayaan Masyarakat Siwalankerto Makmur (BKM-SM) di Kelurahan Siwalankerto Surabaya"

TINJAUAN PUSTAKA

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:2), yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemecahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan, Manajemen SDM merupakan manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM menurut Veithzal Rivai, dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (2005:14) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
 - c. Pengarahan (*Directing*)
 - d. Pengendalian (*Controlling*)
2. Fungsi operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

Didalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui

pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka.

Seorang manajer harus mengenal konsep motivasi agar manajer juga memahami bahwa bawahan juga orang (manusia) seperti dirinya yang mempunyai martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, keinginan dan harapan. Dengan mengenal dan memahami konsep motivasi maka manajer tidak akan mempermalukan bawahan sebagai objek perahan akan tetapi bawahan akan dijadikan sebagai partner kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Indra Iman, 2007:105) untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian motivasi dari beberapa ahli manajemen di antaranya.

Menurut Hasibuan (2007:219) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pengertian kinerja menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) adalah sebagai berikut: "Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Armstrong dalam Wibowo (2009:8) yaitu :

"Manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati".

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance = ability + motivation*
2. *Motivation - attitude + situation*
3. *Ability = kwnledge + skill*

Berikut uraian dari faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realty (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja

secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan, utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif, dimana dalam penelitian ini,

peneliti berusaha menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Untuk kepentingan entry penelitian, maka yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bekerja di Badan Keswadayaan Masyarakat Siwalankerto Makmur (BKM-SM), yang berjumlah 35 Orang.

Berdasarkan definisi konseptual dan operasional di atas kemudian dikembangkan rancangan instrumen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sebagai berikut:

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Motivasi * (X)	Kebutuhan Fisik	1. Sandang 2. Pangan 3. Papan
	Kebutuhan rasa aman	1. Kopensasi 2. Asuransi hari tua 3. Waktu istirahat yg cukup 4. Tempat kerja yg nyaman
	Kebutuhan Sosial	1. Bergaul 2. Berkeluarga
	Kebutuhan Harga Diri	1. Jabatan 2. Gelar
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Kopetensi Bakat 2. Kemampuan 3. Bekerja
Kinerja Karyawan ** (Y)	Kemampuan Teknis	1. Metode 2. Pengetahuan Kemapuan Teknik 3. Penggunaan Peralatan
	Kemampuan Konseptual	1. Dapat memahami tugas 2. Dapat memahami fungsi kerja 3. Dapat memahami tanggung jawa
	Hubungan Kemampuan Interpesonal	1. Kempuan memotivasi rekan kerja 2. Kemampuan bekerjasama
	Mutu Kerja	1. Ketepatan 2. Keterampilan 3. Ketelitian 4. Kerapian
	Kualitas Kerja	1. Pekerjaan yang dihasilkan 2. Pekerjaan yang diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data dilakukan dengan pengumpulan dari sumber primer (langsung mengumpulkan pada instansi/obyek). Cara pengambilan data dengan melakukan langsung pada

obyek penelitian, yaitu dengan cara wawancara dan mengajukan pertanyaan, serta observasi atau pengamatan pada obyek penelitian.

Analisis Korelasi

Tabel 2. Pedoman Untuk Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0, 00 – 0, 199	Sangat rendah
2	0, 20 – 0, 399	Rendah
3	0, 40 – 0, 599	Sedang
4	0, 60 – 0, 799	Kuat
5	0, 80 – 1, 00	Sangat kuat

Sumber:Sugiyono(2004:183)

Uji Signifikansi Korelasi Dua Pihak

Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 35 orang, maka perlu diuji signifikansinya. (Sugiyono, 2007 : 214).

Uji signifikansi dengan menggunakan korelasi *Product Moment* guna mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif, maka digunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

r = koefisien korelasi
n = jumlah pasangan data

Untuk mengukur “harga t” signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan “tabel t” untuk taraf kesalahan tertentu dengan $dk = n - 2$, karena di sini yang diuji dua pihak, maka “harga t” dibandingkan dengan “tabel t” untuk uji dua pihak dengan tingkat kesalahan 5 %.

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (H_a diterima)

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima (H_a ditolak)

Analisis Validitas dan Realibilitas

1. Variabel Motivasi

Analisis validitas peneliti dari pendapat responden dapat dilihat pada table 3 dibawah. Berdasarkan tabel diketahui bahwa 14 butir pernyataan dari 14 indikator motivasi dinyatakan valid ($r \geq 0,3$ atau $r \leq 0,3$).

Tabel 3. Analisis Validitas Variabel Motivasi Item-Total Statistics

Instrumen	Scale Mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item total rerrelation	Cron bach's alpha if item deleted
Sandang	48.09	65.434	.588	.862
Pangan	48.03	64.264	.625	.860
Papan	48.69	65.398	.474	.867
Asuransi	48.40	59.835	.802	.849
Kompensasi hari tua	48.11	64.575	.589	.861
Waktu istirahat yg cukup	48.06	65.703	.720	.858
Tempat kerja yang nyaman	49.11	65.222	.387	.874
Bergaul	48.60	66.953	.422	.870
Berkeluar	48.83	65.617	.371	.875
Jabatan	48.29	67.622	.429	.869
Gelar	48.06	68.291	.490	.867
Potensi bakat	48.69	65.398	.474	.867
Kemampuan	48.51	61.904	.676	.856
Bekerja	48.03	64.264	.625	.860

Sumber : Peneliti (data diolah dari hasil kuisioner)

Sedangkan untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4. Dapat diketahui bahwa variabel penilaian prestasi kerja memiliki nilai alpha cronbach 0,873

artinya variabel tersebut *sangat reliabel* (Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel).

Tabel 4. Analisis Reliabilitas Variabel Motivasi Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	14

Sumber : Peneliti (data diolah dari hasil kuisioner)

2. Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Analisis validitas peneliti dari pendapat responden adalah sebagai table berikut.

Tabel 5. Analisis Validitas Variabel Kinerja Karyawan Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Metode Pengetahuan Kemampuan teknik	42.54	68.255	.759	.937
penggunaan peralatan	43.40	73.424	.751	.937
Dapat memahami tugas	43.54	69.844	.860	.934
Dapat memahami fungsi kerja	43.60	70.482	.895	.933
Dapat memahami tanggung jawab	43.77	69.182	.852	.934
	43.26	65.726	.846	.934

Kemampuan memotivasi rekan kerja	43.57	72.193	.635	.940
Kemampuan Bekerjasama	42.63	74.064	.661	.939
Ketepatan	43.17	66.029	.842	.934
Keterampilan	43.43	73.605	.658	.939
Ketelitian	43.57	74.017	.665	.939
Kerapian	43.40	73.424	.751	.937
Pekerjaan yang Dihasilkan	43.34	75.879	.337	.949
Pekerjaan yang diterima	42.57	75.429	.633	.940

Sumber : Peneliti (data diolah dari hasil kuisioner)
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 14 butir pernyataan dari 14 indikator kinerja dinyatakan valid ($r \geq 0,3$ atau $r \leq 0,3$). Sedangkan untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :
Tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai alpha cronbach 0,942 yang artinya variabel tersebut *sangat reliabel* (Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel).

Tabel 6. Analisis Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	14

Sumber : Peneliti (data diolah dari hasil kuisioner)

3. Motivasi Pengurus Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) di Badan Keswadayaan Masyarakat Siwalankerto Makmur (BKM-SM)

Tabel 7. Rekapitulasi Motivasi

No	Indikator	Nilai Rentang Skala	Pendapat
1	Sandang	141	Setuju
2	Pangan	143	Setuju
3	Papan	120	Setuju
4	Asuransi	130	Setuju
5	Kompensasi Hari Tua	140	Setuju
6	Waktu Istirahat Yang Cukup	142	Setuju
7	tempat Kerja Yang Nyaman	105	Ragu-ragu
8	Bergaul	123	Setuju
9	Berkeluarga	115	Ragu-ragu
10	Jabatan	134	Setuju
11	Gelar	142	Setuju
12	Potensi Bakat	120	Setuju
13	Kemampuan	126	Setuju

14	Bekerja	143	Setuju
Total Rentang Skala		1824	
Jumlah Rata-rata Skor		130.29	Setuju

Sumber : Peneliti (data diolah dari hasil kuisioner)

4 Kinerja Pengurus Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM)

Tabel 8. Rekapitulasi Kinerja Karyawan

No	Indikator	Nilai Rentang Skala	Pendapat
1	Metode	142	Baik
2	Pengetahuan	112	Cukup Baik
3	Kemampuan Teknik Penggunaan Peralatan	107	Cukup Baik
4	dapat Memahami Tugas	105	Cukup Baik
5	Dapat Memahami Fungsi Kerja	99	Cukup Baik
6	Dapat Memahami Tanggung Jawab	117	Cukup Baik
7	Kemampuan Memotivasi Rekan Kerja	106	Baik
8	Kemampuan Bekerjasama	139	Baik
9	Ketepatan	120	Baik
10	Keterampilan	111	Cukup Baik
11	Ketelitian	106	Cukup Baik
12	Kerapian	112	Cukup Baik
13	Pekerjaan Yang Dihasilkan	114	Cukup Baik
14	Pekerjaan Yang Diterima	141	Baik
Total Rentang Skala		1631	
Jumlah Rata-rata Skor		116.50	Cukup Baik

Sumber : Analisis, 2017

5. Pengaruh Motivasi pimpinan terhadap Kinerja pengurus dan karyawan Kelompok Swadaya Masyarakat

Berikut ini adalah analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui hubungan antara Pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan Di BKM-SM Kelurahan Siwalankerto Surabaya yang terdiri dari :

1. Analisis *Correlation Product Moment*

Untuk mengetahui hasil korelasi antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, digunakan analisis *correlation product moment*, dan berdasarkan perhitungan didapat nilai korelasi sebesar **0,9965** yang artinya angka tersebut

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif, antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pengurus dan Karyawan BKM-SM Kelurahan Siwalankerto Surabaya

2. Koefisien Determinasi

Adapun besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja Pengurus dan Karyawan BKM-SM Kelurahan Siwalankerto Surabaya dihitung dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut :

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,996^2 \times 100\%$$

$$CD = 99,20\%$$

Dari perhitungan diatas dihasilkan Koefisien Determinasi sebesar **99,20 %**. Yang berarti motivasi pada Pengurus dan Karyawan BKM-SM Kelurahan

Siwalankerto Surabaya dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebesar **99,20%**.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengumpulan data yang penulis lakukan, dari semua hasil analisis data yang telah diolah dan dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh positif sangat kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Pengurus Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) di bawah naungan Badan Keswadayaan Masyarakat Siwalankerto Makmur (BKM-SM) Kelurahan Siwalankerto Surabaya. Adapun besarnya pengaruh desain produk terhadap kepuasan pelanggan adalah sebesar **99,20%**. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi didapat nilai **0,996**. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakara. Bandung
- Edy Sutrisno, 2009, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2007. *Manajemen*, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Indra Iman, At All. 2007. *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Siti AL Fajar, At. All. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Grafindo, Jakarta
- Stephen P. Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Indeks Kelompok Gramedia
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Veithzal Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada