

Motivasi Kebutuhan Keamanan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cibinong

Indra Wibowo¹, Heru Mulyanto²

^{1,2} Universitas IPWIJA

Email: indrabow23788@gmail.com

Abstrak

Adapun tujuan penelitian ini adalah: untuk mendeskripsikan persepsi pegawai mengenai Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja, serta untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja secara simultan dan parsial Pada Bank bjb Kantor Cabang Cibinong. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Pada Bank bjb Kantor Cabang Cibinong, menggunakan cara simple random sampling dan jumlah responden yang dijadikan sampel dihitung berdasarkan rumus slovin sebanyak 124 responden. Metode pengumpulan data dengan melalui pengamatan, studi pustaka dan kuesioner. Adapun analisa data melalui : uji validitas, reliabilitas, analisa diskriptif, korelasi, dan regresi. Berdasarkan persepsi responden hasil analisa deskripsi, bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi perlu mendapat perhatian dari pimpinan. Dari hasil analisa regresi berganda (R²) sebesar 0.667, Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan pengaruh positif signifikan. Dengan persamaan regresi diperoleh bahwa variabel motivasi lebih dominan bila dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan kompensasi. Dengan persamaan regresi adalah $Y = 6.243 + 0.586 x_1 + 0.239 x_2 + 0.018x_3$. Dari persamaan regresi diperoleh bahwa variabel motivasi lebih dominan bila dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan kompensasi.

Kata Kunci: *motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja*

Abstract

The objectives of this study are: to describe employee perceptions regarding motivation, compensation and work discipline, as well as to analyze the effect of motivation, compensation and work discipline on work productivity simultaneously and partially at Bank BJB Cibinong Branch Office. The population and sample in this study were all employees who worked at Bank BJB Cibinong Branch Office, using simple random sampling and the number of respondents used as a sample was calculated based on the slovin formula of 124 respondents. Methods of data collection through observation, literature and questionnaires. As for data analysis through: validity, reliability, descriptive analysis, correlation, and regression. Based on the respondent's perception of the results of the description analysis, that the variables of work discipline and compensation need attention from the leadership. From the results of multiple regression analysis (R²) of 0.667, motivation (X1), compensation (X2) and work discipline (X3) on work productivity (Y) shows a significant positive effect. With the regression equation, it is found that the motivation variable is more dominant when compared to the work discipline and compensation variables. The regression equation is $Y = 6.243 + 0.586 x_1 + 0.239 x_2 + 0.018x_3$. From the regression equation, it is found that the motivation variable is more dominant when compared to the work discipline and compensation variables.

Keywords: *motivation, compensation, work discipline and work productivity.*

PENDAHULUAN

Kehidupan yang semakin berkembang sering dihadapkan pada berbagai macam persoalan yang senantiasa berada di sekeliling manusia. Apakah nantinya bisa dihadapi atau menghindarinya. Dalam kenyataannya dapat dilihat bahwa peranan manusia dalam suatu perusahaan atau instansi sangatlah penting, karena manusia merupakan salah satu faktor penggerak lancarnya proses kerja.

Pegawai pada Bank BJB Kantor Cabang Cibinong memiliki perilaku, sikap, motivasi dan kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan serta pengalaman-pengalaman di tempat kerja. Untuk dapat mendorong pegawai ke arah usaha maksimal dibutuhkan kebijakan pimpinan dalam usaha menggerakkan, mengajak dan mengarahkan bawahannya. Kebijakan dari manajemen Bank bjb Kantor Cabang Cibinong harus mampu memberikan dorongan atau motivasi untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Untuk memotivasi pegawai bukanlah hal yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam memenuhi kebutuhan dan harapan-harapannya. Oleh karena itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin untuk mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk berprestasi. Prestasi pegawai terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimilikinya seperti pendidikan, pengalaman dan karakteristik karakteristik pribadi, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, yaitu lingkungan sekitarnya.

Salah satu sasaran penting manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam suatu instansi adalah terciptanya produktivitas kerja dalam sebuah instansi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja. Bahwa terdapat pengaruh fungsi personalia unsur pimpinan dalam memberikan motivasi ataupun penegakan disiplin sehingga memberikan dampak pada iklim organisasi dapat memberi pengaruh pada lingkungan kerja pegawai yang kondusif (Masri, 1987: 32). Manajemen kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Faktor keamanan dalam bekerja dalam hal ini keselamatan pun dibutuhkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya, hal ini sejalan dengan "tagline" Bank BJB yaitu Enjoy, Untung, Aman, dan Selamat. Keamanan dan keselamatan merupakan hal yang prinsip dalam bekerja agar pegawai nyaman dan tenang dalam menjalankan tugas.

Tabel 1.1
GAP Penelitian

Peneliti, Tahun	Isu penelitian	Hasil penelitian
Hikmat Pudji dan Setiadi (2013)	Motivasi mempengaruhi terhadap produktivitas kinerja pegawai.	Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai.
Mahfudoh (2009)	motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan	motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
Rudi Purnomo (2016)	Kompensasi mempengaruhi terhadap produktivitas kinerja pegawai	Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kinerja pegawai
Fitriyadi (2004)	Meneliti bahwa variabel kompensasi skill teknis, kompensasi skill non teknis, kompensasi knowledge dan kompensasi ability (kompensasi SKA) secara bersama-sama mempengaruhi terhadap	menunjukkan bahwa variabel kompensasi skill teknis, kompensasi skill non teknis, kompensasi knowledge dan kompensasi ability (kompensasi SKA) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang

	peningkatan kinerja karyawan PD. Bangun Banua	sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PD. Bangun Banua
Subudi (2013)	Disiplin kerja tidak mempengaruhi terhadap produktivitas kinerja pegawai	Disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kinerja pegawai
Basuki (2009)	Meneliti disiplin mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. Hamuda prima media Boyolali tahun 2009	Ada pengaruh yang signifikan Disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Hamuda prima media Boyolali tahun 2009 sebesar 55.30 persen dan diperkirakan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.334

Adanya perbedaan temuan penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa keterkaitan antara motivasi, kompensasi, dan disiplin mempengaruhi produktivitas kinerja merupakan hal yang menarik dan penting untuk diteliti kembali. Penelitian ini akan meneliti motivasi secara lebih rinci yaitu disiplin kebutuhan keamanan.

Kebutuhan keamanan bagi pegawai Bank bjb merupakan hal yang utama karena bisnis pada dunia perbankan merupakan bisnis yang berbasis risiko, dimana setiap otorisasi dan keputusan yang diambil mengandung risiko bagi pekerjaan si petugas Bank tersebut. Berdasarkan hasil observasi di Bank bjb Kantor Cabang Cibinong bahwa fenomena yang terjadi adalah masih rendahnya motivasi kebutuhan keamanan kerja dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan seperti kurangnya pengamanan terkait mitigasi risiko yang akan dilakukan petugas melakukan otorisasi sehingga produktivitas portofolio kerja pegawai di Bank bjb tidak optimal.

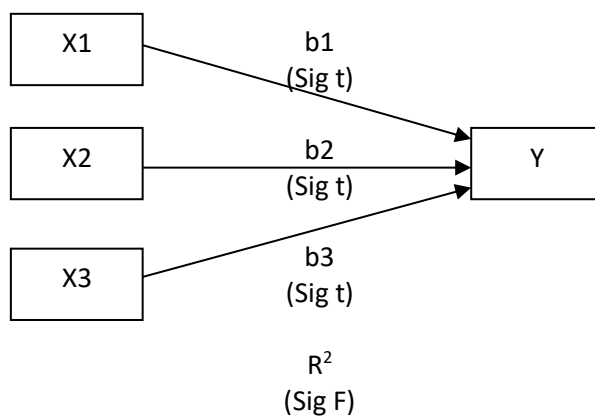
Fenomena di atas merupakan beberapa dari sekian banyak fakta yang terjadi yang dipengaruhi oleh pemberian motivasi, kompensasi dan disiplin kerja oleh Bank bjb Cabang Cibinong.

Berdasarkan fenomena di atas penulis memilih judul yang dapat merepresentasikan yaitu “ Motivasi Kebutuhan Keamanan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Cibinong”

METODE

Penelitian ini diadakan pada Kantor Bank bjb Cabang Cibinong, Jl. Raya Tegar Beriman, Cibinong, Kabupaten Bogor.

Gambar 3.1.
Desain Penelitian



$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

1. Populasi

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Bank bjb Kantor Cabang Cibinong yang berjumlah 179 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 5% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{179}{1 + 179 (0.05^2)}$$

$$n = \frac{179}{1.4475} = 123,66 \text{ (dibulatkan menjadi 124)}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 5%.

3. Statistik Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank bjb Cabang Cibinong. Penelitian dilakukan terhadap populasi 179 karyawan. Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 124 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa responden adalah karyawan Bank bjb Cabang Cibinong. Adapun gambaran tentang responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas Motivasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M.1	31.04	10.885	.325	.300	.773
M.2	31.27	9.725	.545	.571	.742
M.3	30.73	11.384	.342	.477	.768
M.4	30.84	11.063	.342	.253	.769
M.5	30.90	10.267	.479	.618	.752
M.6	30.97	9.462	.605	.603	.732
M.7	30.58	9.823	.628	.619	.730
M.8	30.52	10.918	.526	.764	.750
M.9	30.62	11.587	.300	.747	.772
M.10	30.34	11.527	.331	.470	.769

Uji Validitas Kompensasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K.1	31.51	8.187	.682	.670	.609
K.2	31.33	8.727	.577	.673	.634
K.3	31.70	9.577	.405	.281	.670
K.4	31.61	11.182	.011	.198	.742
K.5	31.65	10.101	.268	.295	.695
K.6	31.56	9.906	.359	.438	.678
K.7	31.48	9.455	.448	.521	.662
K.8	31.54	10.104	.365	.414	.678
K.9	31.56	10.459	.328	.393	.685
K.10	31.56	10.867	.199	.390	.701

Uji Validitas Disiplin**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D.1	31.71	14.273	.196	.259	.619
D.2	31.36	14.266	.117	.351	.638
D.3	31.90	12.365	.449	.517	.564
D.4	31.60	12.956	.404	.582	.578
D.5	31.44	11.875	.484	.540	.552
D.6	31.60	13.834	.285	.465	.603
D.7	31.37	12.219	.478	.467	.557
D.8	31.38	12.042	.519	.502	.547
D.9	31.41	14.049	.077	.348	.659
D.10	31.65	14.491	.056	.119	.655

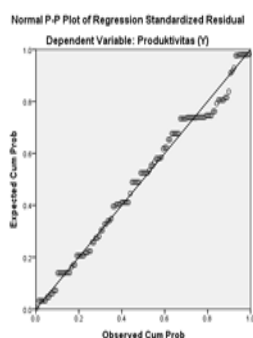
Uji Validitas Produktivitas Kerja**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK.1	31.73	8.542	.442	.447	.674
PK.2	31.88	8.091	.507	.453	.660
PK.3	31.77	8.799	.254	.238	.704
PK.4	32.15	7.692	.529	.501	.653
PK.5	31.70	7.967	.553	.627	.652
PK.6	31.79	8.102	.395	.569	.680
PK.7	31.77	8.945	.206	.257	.713
PK.8	31.63	8.902	.286	.327	.697
PK.9	31.65	9.060	.223	.487	.707
PK.10	31.70	9.057	.299	.459	.695

Berdasarkan tabel diatas , diketahui bahwa nilai dari setiap indikator telah lebih dari nilai r-tabel (0.176) sehingga dianggap valid. Hal ini berarti pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner telah cukup dimengerti oleh responden, dan kuesioner telah mampu mengukur tujuannya dengan nyata dan benar.

2. Hasil Uji Normalitas

Gambar hasil uji normalitas



Hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian normal P-P Plot regression terhadap modal yang diuji (Santoso, 2003) menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena semua data penyebarannya berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagona

3. Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas, maka dapat dilihat dari Value inflation Factor (VIF) variabel bebas terhadap variabel terikat (Santoso, 2003), apabila nilai VIF tidak melebihi 5, maka mengidentifikasi bahwa dalam model tidak terdapat multikolinieritas. Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dalam model tidak terdapat multikolinieritas, karena nilai VIF variabel independen masing-masing berada dibawah 5. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.243	2.352		2.655	.009					
	Motivasi (X1)	.586	.055	.658	10.664	.000	.785	.698	.562	.729	1.371
	Kompensasi (X2)	.239	.056	.257	4.262	.000	.570	.363	.225	.762	1.312
	Disiplin (X3)	.018	.044	.023	.419	.676	.158	.038	.022	.942	1.061

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

4. Uji Model

Hasil analisis data kuantitatif dilakukan dengan bantuan Program SPSS versi 21 dan diperoleh keluaran (out put) berupa nilai koefisien determinasi, nilai thitung, Fhitung serta nilai persamaan regresi linier berganda. Penjelasan dari masing-masing keluaran (out put) SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

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	.817 ^a	.667	.658	1.865	.667	80.058	3	120	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Kompensasi (X2), Motivasi (X1)

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) variabel motivasi (X1) kompensasi (X2) dan variabel disiplin kerja (X3) terhadap Variabel produktivitas kerja (Y) R^2 sebesar 0,667 atau 66.7 persen artinya bahwa kontribusi motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 66.7 persen selebihnya 33.3 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi, kompensasi dan disiplin kerja.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	835.104	3	278.368	80.058	.000 ^b
	Residual	417.250	120	3.477		
	Total	1252.355	123			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Kompensasi (X2), Motivasi (X1)

Dari hasil uji F di dapat nilai Fhitung sebesar 80.058 dengan probabilitas 0,000 berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel produktivitas kerja atau dapat dikatakan bahwa motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05.

5. Uji Stastic t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.243	2.352		2.655	.009					
Motivasi (X1)	.586	.055	.658	10.664	.000	.785	.698	.562	.729	1.371
Kompensasi (X2)	.239	.056	.257	4.262	.000	.570	.363	.225	.762	1.312
Disiplin (X3)	.018	.044	.023	.419	.676	.158	.038	.022	.942	1.061

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Dari hasil uji statistik t didapat bahwa :

- Variabel motivasi (X1) sebesar 10,664 dan probability sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel motivasi berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf 5 persen.
- Variabel kompensasi (X2) sebesar 4,262 dan probability sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel kompensasi berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf 5 persen.
- Variabel disiplin (X3) sebesar 0,419 dan probability sebesar 0.676 lebih besar dari 0,05, maka variabel disiplin berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Pembahasan

1. Uji Hipotesis 1 Motivasi (X₁)

Dari hasil perhitungan SPSS 21.0 *for windows*, diperoleh nilai t_{hitung} (10.664) > t_{tabel} (1,657), t_{tabel} ($\alpha = 0,05$ dan $df = 124$) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif sangat signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H₁ diterima. Artinya apabila variabel motivasi meningkat maka produktivitas kerja meningkat dan sebaliknya apabila variabel motivasi menurun maka produktivitas kerja menurun.

2. Uji Hipotesis 2 Kompensasi (X₂)

Dari hasil perhitungan SPSS 21.0 *for windows*, diperoleh nilai t_{hitung} (4.262) > t_{tabel} (1,657), t_{tabel} ($\alpha = 0,05$ dan $df = 124$) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif sangat signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H₂ diterima. Artinya apabila variabel kompensasi meningkat maka produktivitas kerja meningkat dan sebaliknya apabila variabel kompensasi menurun maka produktivitas kerja menurun.

3. Uji Hipotesis 3 Disiplin Kerja (X₃)

Dari hasil perhitungan SPSS 21.0 *for windows*, diperoleh nilai t_{hitung} (0.419) < t_{tabel} (1,657), t_{tabel} ($\alpha = 0,05$ dan $df = 124$) dan signifikansi sebesar 0.676 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H₃ ditolak

SIMPULAN

Penelitian menghasilkan temuan model yang layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kebutuhan keamanan, kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas pada Bank bjb Kantor Cabang Cibinong. Motivasi kebutuhan keamanan, kompensasi dan disiplin dalam model penelitian ini mampu menjelaskan 90 % variasi produktivitas kerja.

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel motivasi kebutuhan keamanan secara parsial berpengaruh positif sangat signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bank bjb Kantor Cabang Cibinong
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif sangat signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bank bjb Kantor Cabang Cibinong.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bank bjb Kantor Cabang Cibinong.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner James, R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia. Ikrar Mandiri Abadi.
- Alex Nitisemito, Manajemen Personalialia, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1982,
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya Bandung, 2002, hln 67, 75.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, (2003), Manajemen Motivasi. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Gibson, James L. In Vancevich, John M, dan Donnelly, Jame H. Hr., 2000. Organisasi, Alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, M.M., jakarta : Bina Aksara
- Handoko, T Hani, 2003. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, T. Hani, 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Harsey, Paul dan Ken Blanchard, (1994), Manajemen Perilaku Organisasi, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan, PT Gunung Agung, Jakarta 1997
- Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Jakarta, PT. Gunung Agung, 1996.
- Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara, 2005.
- Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta, Sinar Grafika Offset, 2001.
- Husaeni Usman, R. Purnomo Setiady Akbar (2006), Pengantar Statistika, Edisi Kedua. PT. Bumi Aksara.
- Husaini Usman. (2008). Manajemen: Teori, praktek, dan riset pendidikan. Edisi kedua. Penerbit Bumi aksara. Jakarta.
- James Cribbin, Kepemimpinan Mengefektifkan Strategi Organisasi, Jakarta
- Kartono, Kartini. 1988. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali.
- Prawiro Sentono, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan, Ed 1, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta. PT. Pustaka Bnaman Pressindo, 1990, hlm 51.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi: Organizational Behavior. Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robin, Stephen, 1996, Perilaku Organisasi, Jakarta : Prehalindo Siagian, Sondang P, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Seeker, Karen R. dan Joe B. Wilson. 2000. Planning Succesful Employee Performance (terj. Ramelan). Jakarta : PPM.
- Siagian, Filsafat Administrasi, Jakarta : Gunung Agung, 1988, hlm. 129.
- Siagian, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kinerja, Jakarta, PT. Asdi Mahasatya, 2002, hlm 63 , 76-82, 102, 101-118, 108.
- Stephen. P Robbins / San Diego State University, Perilaku Organisasi, Edisi Ke 10. PT. INDEKS, Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2000. Metodologi Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung. P. 46-73 Sujarweni,
- Suradinata, Ermaya. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Ramadhan.
- Suradinata, Ermaya. 1997. Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah Suatu Pendekatan Budaya. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. 1991. Marketing dan Perilaku Konsumen. Mandar Maju. Bandung.