



HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BINA VALASINDO JAKARTA

Monica Sri Christine Sebayang

monsebayang@gmail.com

Suzanna Josephine Tobing

tobing_josephine@yahoo.com

Desideria Regina

reginadesi@yahoo.com

ABSTRACT

This research investigates the relation between Leadership style and Motivation with Employee Performance in PT. Bina Valasindo Jakarta, one of the few competitive money changer companies in Jakarta. A sample of 60 respondents were interviewed using questionnaire with simple random sampling methods. The spearman rank correlation was used to test the three hypothesis that guided the research. The result obtained from the analysis showed that there existed relation between Leadership Style and Motivation with Employee Performance. The research reveals that leadership style and motivation given to workers in an organization has a significant influence on the workers performance. The researcher therefore suggests that the company pays more attention on the effective leadership style used and the motivation given to their employees by fulfilling their basic needs, carrier enhancement needs, giving incentive (financial or nonfinancial), bonus and other benefits.

Keywords: Human Resource, Leadership, Motivation, and Performance

I. PENDAHULUAN

Tingginya persaingan di dunia bisnis menyebabkan perusahaan harus dapat mempertahankan dan menaikkan pangsa pasarnya dengan banyak cara, mulai dari memberikan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan, pelayanan terbaik hingga strategi marketing yang unggul. Dunia usaha di bidang jual beli valas (money changer) pun tidak luput dari persaingan tersebut. menurut data Bank Indonesia, di Jakarta sendiri terdapat kurang lebih 350 money changer dari total keseluruhan 900 money changer yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk dapat mempertahankan konsumen tetap dan menarik konsumen-konsumen potensial adalah lewat kualitas pelayanan yang terbaik yang dihasilkan oleh keahlian sumber daya manusia yang berada didalamnya.

Di PT Bina Valasindo atau yang lebih dikenal dengan Dolarasia *Money Changer*, pelayanan diberikan oleh para *front liner* yang berhubungan langsung dengan konsumen. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan terhadap jasa yang diberikan, bila pelayanan yang diberikan tidak tepat, misalnya para *front liner*

kurang ramah dan tidak membantu memberikan informasi yang tepat, maka kemungkinan para pelanggan akan dengan mudah beralih ke *money changer* lain.

SDM merupakan asset penting bagi perusahaan dan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT. Bina Valasindo Jakarta dan mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Bina Valasindo Jakarta.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutikono (2014) “Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.” Setiap pemimpin mempunyai perilaku yang berbeda dalam cara memimpin bawahannya, perilaku tersebut disebut Gaya Kepemimpinan. Sukses tidaknya sebuah perusahaan sangat bergantung dari keberhasilan para pemimpin menggerakkan anggota untuk mengikuti atau menjalankan perintah yang dikehendaki, serta membangun potensi dari orang-orang disekitarnya dengan cara yang tepat. Hubungan pemimpin dengan pengikutnya berupa: pembimbingan, pemberi arah, pemeberi perintah, pemberi dorongan, dan pemberi teladan.

Dimensi kepemimpinan:

1. Autokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang memegang kekuasaan secara mutlak, tidak ada peran serta orang lain dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.
2. Birokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang kaku, semua berdasarkan peraturan yang ada, terdapat pengawasan ketat oleh pimpinan terhadap bawahan, dan komunikasi satu arah (tertutup)
3. Demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang sederajat dimana bawahan dapat mengeluarkan pendapat dan komunikasi dua arah (terbuka)
4. Bebas, yaitu gaya kepemimpinan yang pemimpin sangat sedikit memberikan peran, tugas sepenuhnya dilimpahkan kepada bawahan.

Konsep Motivasi

Menurut Rivai (2011:837) “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut.” Menurut Hasibuan (2006:143) “Motivasi kerja 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. Dengan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap karyawan yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan. Indikator pengukuran motivasi kerja menurut Mc.Clelland adalah sebagai berikut:

1. Motif, adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja untuk menempuh sesuatu.

2. Harapan, adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu dapat berupa bonus, kenaikan gaji, dan promosi yang akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.
3. Insentif, yaitu dapat berupa uang jika tujuan pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas.

Konsep Kinerja

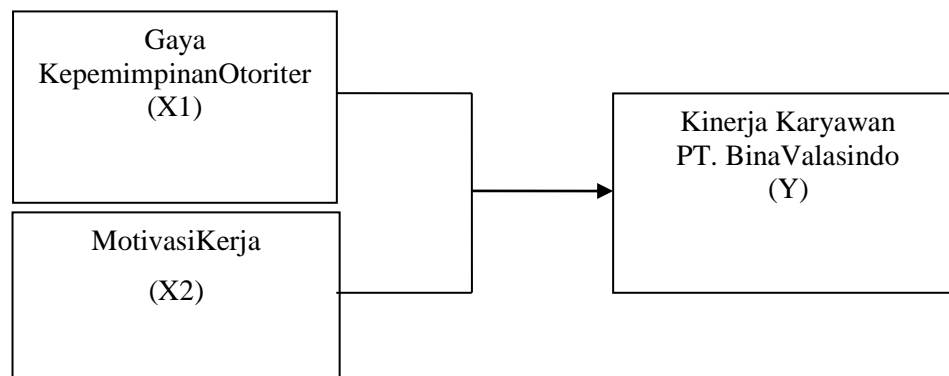
Menurut Moeheriono (2009:60) kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Wirawan (2009:80), pengukuran dan pengembangan dimensi bagi kinerja terdapat tiga dimensi yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sering diidentifikasi sebagai beberapa faktor penting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada uraian teori dan penelitian yang terdahulu, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah:



III. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Bina Valasindo Jakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada PT. Bina Valasindo Jakarta yang berjumlah 60 orang.

Variabel Penelitian

Tiga variabel dalam penelitian ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan usaha untuk mendapatkan data yang valid dan akurat yang dapat dipertanggungjawabkan sebagai bahan untuk pembahasan dan pemecahan masalah. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang akan dilakukan adalah melalui :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2010:199). Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2010:132) Skala *Likert* adalah jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder melalui buku-buku teks, jurnal-jurnal ilmiah, artikel-artikel, dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan masalah yang dibahas guna memperoleh landasan teoritis yang dapat dijadikan pedoman dasar untuk digunakan dalam analisa

c. Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga peneliti menggunakan skala *Likert* untuk mengukur hasil yang didapatkan. Penelitian dari hasil kuesioner menggunakan skala *Likert* dan dihitung menggunakan program SPSS (Statistikal Product and Service Solution) versi 22.0. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

- 1) Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- 2) Skor 4 untuk jawaban setuju
- 3) Skor 3 untuk jawaban netral
- 4) Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- 5) Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

Dengan demikian, instrumen ini akan menghasilkan total nilai atau skor bagi responden berdasarkan sudut pandang tertentu, semua pertanyaan memiliki alternatif seperti tabel III-2 berikut :

Tabel 1 Instrumen Skala *Likert*

NO	PERNYATAAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2010 : 132-136)

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011: 52). Untuk mengetahui skor masing-masing item pernyataan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n - k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Data yang diperoleh harus menunjukkan hasil yang stabil dan konsisten dan bila dilakukan kembali terhadap objek yang sama. Setelah dilakukan uji validitas maka dapat diteruskan dengan uji reliabilitas.

Pengujian ini dilakukan oleh peneliti pada karyawan yang bekerja pada PT. Bina Valasindo Jakarta. Sampel uji validitas dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Pada penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan metode sekali ukur (*one shot method*), dimana metode pengukuran ini cukup dilakukan satu kali, dan dengan menggunakan program *SPSS Statistic 20 for Windows*.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011: 47) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$, maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

TABEL 2
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL GAYA
KEPEMIMPINAN

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterang an
P1	34.37	23.895	.725	.913	Valid
P2	33.73	27.237	.588	.922	Valid
P3	33.90	25.128	.703	.914	Valid
P4	33.93	23.375	.803	.907	Valid
P5	34.20	22.579	.870	.902	Valid
P6	34.37	24.723	.700	.914	Valid
P7	34.53	25.430	.547	.925	Valid
P8	34.03	23.689	.870	.903	Valid
P9	34.40	25.145	.714	.914	Valid

Sumber: Data diolah penulis (SPSS 20, 2016)

Variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai $<r_{tabel}$ (0.361). dengan demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid dan koesoner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian realibilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	9

Sumber: Data diolah penulis (SPSS 20, 2016)

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,922. Karena *Cronbach Alpha* diatas 0,70 maka seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel.

TABEL 3
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted	Keterangan
P1	38.60	33.145	.804	.929	Valid
P2	38.43	33.151	.775	.931	Valid
P3	38.50	33.776	.770	.931	Valid
P4	38.83	35.937	.709	.934	Valid
P5	38.73	37.099	.624	.937	Valid
P6	38.30	33.666	.766	.931	Valid
P7	38.20	33.752	.788	.930	Valid
P8	38.27	34.202	.743	.932	Valid
P9	38.03	36.102	.724	.933	Valid
P10	38.10	34.714	.831	.928	Valid

Sumber: Data diolah penulis (SPSS 20, 2016)

Motivasi kerja menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai $<r_{tabel}$ (0.361). dengan demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid dan koesoner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian realibilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	10

Sumber: Data diolah penulis (SPSS 20, 2016)

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,938. Karena *Cronbach Alpha* diatas 0,70 maka seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel.

TABEL 4
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS 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	Keterangan
P1	29.07	18.961	.801	.863	Valid
P2	29.73	20.685	.629	.881	Valid
P3	29.47	20.051	.775	.868	Valid
P4	29.50	19.638	.760	.868	Valid
P5	29.03	21.482	.597	.884	Valid
P6	29.17	22.420	.492	.892	Valid
P7	29.53	18.464	.719	.874	Valid
P8	29.70	20.286	.590	.886	Valid

Sumber: Data diolah penulis (SPSS 20, 2016)

Kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai $< r_{\text{tabel}}$ (0.361). dengan demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid dan koesoner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian realibilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	8

Sumber: Data diolah penulis (SPSS 20, 2016)

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa variabel Kinerja karyawan memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,891. Karena *Cronbach Alpha* diatas 0,70 maka seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

TABEL 5
PENGUJIAN KORELASI SPEARMAN

		Correlations		
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Karyawan
Gaya_Kepemim-pinan	Correlation Coefficient	1.000	.449**	.367**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.004
	N	60	60	60
Motivasi	Correlation Coefficient	.449**	1.000	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	60	60	60
Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	.367**	.484**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.
	N	60	60	60

Sumber: Data diolah penulis (SPSS 20, 2016)

1. Pengujian hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Kriteria pengujian dengan uji t yaitu $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima, artinya hubungan tidak signifikan. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka artinya Ho ditolak dan Ha diterima, artinya hubungan signifikan, berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien korelasi rank spearman variabel gaya kmpemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0.367 nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi kedua variable bersifat rendah dan positif. Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah (n) 60 dan (db) = n-2 = 58 untuk pengujian dua arah diperoleh t_{tabel} sebesar 1.67155 dan t_{hitung} 3.107, karena t_{hitung} (3.107) $\geq t_{tabel}$ (1.67155) maka artinya Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Pengujian hipotesis 2

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Kriteria pengujian dengan uji t yaitu $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima, artinya hubungan tidak signifikan. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka artinya Ho ditolak dan Ha diterima, artinya hubungan signifikan, berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien korelasi rank spearman variabel motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0.484 nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel bersifat cukup kuat dan positif. Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah (n) 60 dan (db) = n-2 = 58 untuk pengujian dua arah diperoleh t_{tabel} sebesar 1.67155 dan t_{hitung} 2.771, karena t_{hitung} (2.771) $\geq t_{tabel}$ (1.67155) maka artinya Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat hubungan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Interpretasi Hasil Penelitian

Setelah dilakukan pengujian korelasi rank spearman pada penelitian ini didapatkan hasil analisis data atas variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi serta variabel dependen adalah kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Hasil pengolahan data atas variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dengan variabel kinerja. Artinya peningkatan gaya kepemimpinan dan motivasi akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja.

V. KESIMPULAN

Sebaiknya pihak manajemen PT. Bina Valasindo Jakarta lebih memperhatikan bagaimana para kepala cabang memimpin para *front liner* terutama dalam pemberian apresiasi verbal untuk memenuhi perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan serta mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Sebaiknya juga perusahaan sebisa mungkin memberi motivasi terhadap karyawan disertai dengan insentif secara finansial maupun non finansial. Kinerja karyawan dinilai akan meningkat jika motivasi diiringi dengan pemenuhan kebutuhannya. Apresiasi dalam bentuk finansial dapat berupa kenaikan gaji, bonus, tunjangan hari raya, dan jaminan kesehatan yang memadai. Apresiasi non finansial dapat berupa peluang karir dan kenaikan jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Certo, Samuel C. dan S. Trevis Certo. 2009. *Modern Management Concepts and Skills*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Eales-White, Rupert. 2006. *Leadership Intelligence*. Think. Jogjakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- J.Dubrin, Andrew. 2009, *Leadership*. Cetakan Ketiga, Prenada Media, Jakarta.
- Kartono, kartini, 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kuncoro dan Riduan. 2006. *Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan Pertama. ALFABETA, Bandung
- Malahayati, Cut. 2007. *Memimpin Bidang Usaha*. Restu Agung. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Prilaku Dan Budaya Organisasi*. Ceta Pertama. PT Refika Aditama. Bandung.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*, Cetakan Pertama Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang.p. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Meode Penelitian Bisnis*. Cetak Keenam. CV Alfabeta Bandung.
- Sutikno, R.B. 2007. *The Power Of Empathy In Leadership: Mengoptimalkan Performa Karyawan Dengan Prinsip Empati*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Handoko dan Reksomadiprodjo. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- T. Staranb, Joseph. 2006. *Motivasi Karyawan*. Cetakan Pertama. Tugu Publisher. Jakarta.
- Winardi, 2004. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Cetakan Ketiga, Raja Grafindo Persada. Jakarta.