

MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI TENAGA KONTRAK

Mashur Fadli

Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance Power Contract.

The research objective is to investigate and analyze the influence of motivation and job satisfaction to employee performance contract staff Faculty of Social and Political Sciences, University of Riau. This type of research is quantitative descriptive with a population of 63 people and all sampled in the study. Data collection techniques using interviews and questionnaires. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis method using a confidence level of 95%. The results showed that simultaneously work motivation and job satisfaction have a significant effect on employee performance contract workers. Partially each of the variables significantly influence employee performance contract workers. Work motivation is the factor most dominant influence on employee performance contract workers, meaning that work motivation play a bigger role in determining the performance of contract labor employees. Regression test results of research show that, the value of determination coefficient of 0.598. What this means is that the contribution of the influence of independent variables on the dependent variable is equal to 59.8%. While the remaining 40.2% is influenced by other variables not included in this regression model.

Keywords: work motivation, job satisfaction, employee performance, labor contracts

Abstrak: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi 63 orang dan semuanya dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan taraf kepercayaan sebesar 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak. Variabel motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak, artinya variabel motivasi kerja lebih berperan dalam menentukan kinerja pegawai tenaga kontrak. Hasil uji regresi penelitian menunjukkan bahwa, nilai koefisien determinasi sebesar 0,598. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 59,8%. Sedangkan sisanya 40,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai, tenaga kerja kontrak

PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh manusia sebagai aktor

atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang dan tugasnya masing-masing. Kumpulan orang-orang itu

terangkum dalam suatu tata hubungan (interaksi) dan adaptasi dalam sistem birokrasi.

Pegawai yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan seluruh kegiatan manajemen pada saat ini. Kinerja pegawai perlu diperhatikan serta ditingkatkan dengan baik untuk mendukung tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama di dalam suatu organisasi. Kinerja juga harus mampu memperhatikan periode waktu untuk melaksanakan dan mencapai target yang diinginkan dalam suatu organisasi.

Berlakunya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang otonomi daerah, telah memberikan perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan adanya pemberlakuan undang-undang dimaksud, maka pemerintah daerah berupaya untuk lebih meningkatkan sumber daya aparatur atau pegawai disegala bidang, karena peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi penentu bagi keberhasilan pembangunan. Peningkatan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik merupakan bagian dari sistem birokrasi Universitas Riau, dengan sendirinya tidak luput dari tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dalam mengelola sumber daya manusia dan dana yang baik yang berasal dari pemerintah pusat maupun yang berasal dari daerah sendiri. Beraneka ragamnya tugas-tugas dan kewajiban yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, maka menuntut juga kepada semua aparat atau pegawai birokrasinya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka secara efektif dan efisien.

Aparatur atau pegawai didalam Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau adalah para Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kontrak yang melaksanakan fungsi-fungsi administrasi. Mereka adalah perencana, pelaksana yang dituntut untuk mempunyai perilaku keteladanan yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemampuan yang baik dalam menyelesaikan persoalan atau masalah pada bidang masing-masing sesuai dengan tufoksinya, serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi, yang ditunjukkan oleh efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas ditempat mereka bekerja.

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kinerja pegawainya. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau mempunyai tujuan yaitu adalah menyamakan persepsi untuk menjadikan mahasiswa FISIP Universitas Riau unggul dalam bidang ilmu sosial dan politik serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu dan kebutuhan masyarakat, terbuka, kritis, jujur, obyektif, tangguh dan profesional. Sasaran dan program yang direncanakan oleh seluruh civitas akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik belum terlaksana dengan baik yaitu baru mencapai target sebanyak 86,76%. Hal ini disebabkan kurang motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pada kenyataannya motivasi yang sudah diberikan oleh atasan atau pihak fakultas kepada pegawai tenaga kontrak di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, masih belum dapat meningkatkan kinerja pegawai di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Hal ini disebabkan karena adanya permasalahan keterlambatan didalam pemberian gaji kepada pegawai tenaga kontrak yang mengakibatkan dan berdampak pada kinerja pegawai kontrak tersebut, serta tidak adanya tunjangan kinerja (*reward*) yang diberikan kepada pegawai tenaga kontrak yang memiliki beban kerja yang lebih banyak dan pegawai tenaga kontrak yang memiliki

masa kerja yang lebih lama, agar pegawai tersebut termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (*Hasil wawancara dengan pegawai tenaga kontrak jurusan atau program studi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*).

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan fenomena tersebut, maka pertanyaan penelitiannya adalah bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja pegawai pada kinerja pegawai tenaga kontrak Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

Secara teoritis kualitas kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah :

1. Motivasi dalam bekerja, diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dapat dikatakan sebagai pendorong semangat kerja.
2. Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat bekerja, maka cenderung lebih semangat daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.
3. Kedisiplinan didalam bekerja dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. (Robbins, 2006).

Munurut Mathis (2002) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja yaitu standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja yaitu standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.
3. Pemanfaatan Waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat, apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2006).

Menurut Strauss dan Sayles (1963) dalam Handoko (2001), menyatakan bahwa, kepuasan juga penting untuk diaktualisasikan sebab jika seseorang tidak memperoleh kepuasan kerja, maka orang tersebut tidak akan mencapai kematangan psikologis yang akhirnya akan menjadi prustasi

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai tenaga kerja kontrak Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau sebanyak 63 orang dan semuanya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner dengan mengajukan sejumlah pertanyaan berdasarkan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu sangat setuju skor 5, setuju skor 4, kurang setuju skor 3, tidak setuju skor 2, dan sangat tidak setuju skor 1. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier product moment dari Pirson dengan bantuan program SPSS 16,5 for windows.

HASIL

Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

$$Y = 6,269 + 0,585 X_1 + 0,330 X_2$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 6,269 ini dapat diartikan jika motivasi dan kepuasan kerja nilainya 0, Maka kinerja karyawan bernilai 6,269
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi, yaitu 0,585, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,585

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan, yaitu 0,303, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,303

Uji Signifikansi

1. Uji Simultan antara Variabel (X₁) dan Variabel (X₂) terhadap Variabel (Y)

A. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,598. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 59,8%. Sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

B. Uji F

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 44,615 sedangkan nilai F tabel 3,150. Hal ini berarti F hitung > F tabel dan nilai signifikansi 0,000 < alpha 0,05. jadi dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima. artinya motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Parsial Variabel (X₁) terhadap Variabel (Y)

A. Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 16,5 for windows. Hasil analisis antara motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) secara parsial menghasilkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0.513. Artinya besarnya pengaruh motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 51.3% sedangkan sisanya sebesar 48.7% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

B. Uji t

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi Kerja terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan uji pengaruh variabel bebas motivasi terhadap variable kinerja yang menunjukkan t hitung sebesar 3.472 lebih besar dari t tabel sebesar 1.671 pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0.05$ maupun t table sebesar 2.390 pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0.01$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternative (H₁) diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas motivasi kerja (X₁) terhadap variable terikat kinerja (Y).

Uji Parsial Variabel (X₂) terhadap Variabel (Y)

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.401	5.722

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 16,5 for windows. Pada table di atas dapat diketahui bahwa hasil analisis antara kepuasan kerja

(X_2) terhadap kinerja (Y) secara parsial menghasilkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.411. Artinya besarnya pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 41.1% sedangkan sisanya sebesar 58.9% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1393.467	1	1393.467	42.566	.000 ^a
	Residual	1996.946	61	32.737		
	Total	3390.413	62			

a. Predictors: (Constant),

Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel *Analysis of Variance (ANOVA)* di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar = 42.566 dengan df_1 = derajat kebebasan pembilang 2 dan df_2 = derajat kebebasan penyebut 2 untuk taraf signifikan 0.05 sebesar 3.15 dan taraf signifikan 0.01 sebesar 4.96. Maka F hitung (42.566) > F tabel (3.15 dan 4.96) berarti H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja (X_2) dan terhadap kinerja (Y).

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.276	3.881		3.936	.000
	Kepuasan Kerja	.602	.092	.641	6.524	.000

a. Dependent Variable:

Kinerja

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan uji pengaruh variable bebas motivasi terhadap variable kinerja yang menunjukkan t hitung sebesar 3.936 lebih besar dari t table sebesar 1.671 pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0.05$ maupun t table sebesar 2.390 pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0.01$. Hal inimenunjukkan bahwa hipotesis alternative (H_1) diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas

kepuasan kerja (X_2) terhadap variable terikat kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Analisis regresi memberikan hasil bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

Dengan demikian kontribusi dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja yang mencapai 51,3%. Hasil penelitian tersebut kiranya sudah sesuai dengan kondisi objektif yang ada adapun indicator dari motivasi kerja yaitu pendapatan, posisi kedudukan, organisasi, aman, kesempatan, bantuan, motivasi pegawai, harga diri, gagasan dan posisi menetapkan tujuan dan menilai resiko dalam bekerja masih perlu ditingkatkan. Namun demikian bentuk-bentuk motivasi kerja ini tentunya sangat tergantung dari pada pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai tenaga kontrak pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau dalam meningkatkan kinerja.

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini terbukti mampu memberikan kontribusi yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan pimpinan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan hidup dengan suasana kerja yang ideal. Dengan demikian kontribusi dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja yang mencapai 59,8%. Adapun indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja, memberikan tunjangan, beban pekerjaan, tanggung jawab, lingkungan kerja, suasana, pimpinan, memberikan yang terbaik, hubungan, menikmati pekerjaan, peralatan kerja yang harus ditingkatkan untuk tercapainya tujuan.

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan kepuasan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 6,269 ini dapat diartikan jika motivasi dan kepuasan kerja nilainya 0, Maka kinerja karyawan bernilai 6,269
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi, yaitu 0,585, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,585

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan, yaitu 0,303, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,303.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau menjawab kurang setuju, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja khususnya pegawai tenaga kontrak yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau masih belum sesuai apa yang diharapkan oleh pegawai kontrak tersebut. Meskipun motivasi yang sudah diberikan oleh pihak fakultas secara rutinitas yaitu berupa gaji dan insentif atau pendapatan tambahan dari kegiatan-kegiatan berupa SK kegiatan yang ada di lingkungan organisasi tersebut, tetapi pada kenyataannya masih belum menutupi kebutuhan yang terus meningkat dari masing-masing pegawai kontrak tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Kondisi seperti ini merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi, karena kesejahteraan khususnya untuk pegawai kontrak harus menjadi skala prioritas dari suatu organisasi tersebut dan tingkat kesejahteraan merupakan salah satu bentuk motivasi atau pendorong semangat kinerja pegawai kontrak.

Kepuasan kerja di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau menjawab kurang setuju. Ini menunjukkan bahwa responden tersebut belum memiliki kepu-

san kerja yang maksimal. Jika dilihat dari hasil jawaban responden faktor lingkungan kerja dan fasilitas kerja menjadi penilaian yang mendasar untuk mengukur kepuasan kerja pegawai tenaga kontrak yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Hal ini perlu adanya pembenahan secara berkelanjutan yang harus dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas kerja yang baik guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut secara maksimal.

Kinerja pegawai tenaga kontrak di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau belum maksimal. Dimana masih kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan pegawai atau sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, serta masih ada pegawai tenaga kontrak yang tidak mematuhi aturan yang berlaku dan telah ditetapkan oleh pimpinan atau organisasi dalam menyelesaikan tugasnya.

SIMPULAN

Motivasi kerja pegawai tenaga kerja kontrak sudah dilakukan oleh pihak pimpinan Fakultas, namun hasil yang diharapkan dari motivasi tersebut belum mencapai hasil yang maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula kepuasan kerja pegawai dalam bekerja belum menunjukkan kepuasan yang dapat mendorong semangat kerja yang maksimal untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai. Faktor lingkungan kerja dan fasilitas kerja serta suasana yang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, adalah merupakan variabel yang harus dibenahi secara berkelanjutan. Lingkungan kerja dan suasana kerja yang nyaman dan kondusif dapat memudahkan interaksi dengan rekan-rekan sekerja dalam pelaksanaan tugasnya dan bagi pimpinan dapat memudahkan menerima masukan-masukan guna perbaikan kebijakan-kebijakan yang akan datang.

DAFTAR RUJUKAN

Handoko, T. Hani, 2001. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kes-

- ebelas, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Hasibuan, Melayu SP, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Cetakan Keenam, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I, Edisi Satu*, Jakarta, Salemba Empat.
- Mathis, Robert L, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I, Edisi Sepuluh*, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh*, Jakarta, Penerbit Prenhallindo.