

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN AJB BUMIPUTERA JEMBER**

Mashita Arini W.P

Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputra Cabang Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputra Cabang Jember, dengan jumlah responden sebanyak 33 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, untuk mempermudah analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16. Hasil penelitian : menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputra Cabang Jember dengan arah positif.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This Research entitle “ Influence Motivation and Discipline Work at Employee Performance (Study at AJB Bumiputra of Jember). This research aim to know influence of Motivation and Discipline Job have an effect on by parsial and simultan to Performance Employees of AJB Bumiputra of Jember, whit amount or responder counted 33 people. Used variable that is counted 4 variabel. Analysis the used is doubled liner regression analysis, validity test, realibilitas test, normalitas test, clasissic assumption test, test of and test of t, to water down data analysis in this research use program of SPSS version 16. Result or research : Motivasi and Discipline Job have an effect on signifikan to employee performance of AJB Bumiputra of Jember whit positive direction

Keyword: *Motivation, Discipline Job and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebuah perusahaan didirikan dengan suatu harapan yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Seorang pemilik perusahaan menginginkan agar perusahaannya bisa berkembang dengan pesat dan memiliki kinerja yang tinggi. Untuk mewujudkan harapan tersebut, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga organisasi mampu mengelola karyawan secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2003 : 10). Tujuan perusahaan sangat tergantung dengan karyawan yang akan menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu karyawan harus dikelola dengan baik, agar para karyawan bisa memberikan sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif (Mangkunegoro, 2004).

Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lain, karena manusia mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan dan kebutuhan yang dapat menjadikannya sebagai tumpuan utama perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Banyak permasalahan yang menyangkut tenaga kerja, salah satunya adalah kinerja yang rendah. Kinerja menurut Mangkunegoro (2004), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, ada yang menyatakan bahwa kinerja adalah “ succesfull role achievement” atau pencapaian perang yang berhasil, yang diperoleh seseorang dari perbuatan – perbuatannya. Sedangkan Suprihanto (2003:32) mengatakan bahwa kinerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, Motivasi itu sendiri adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran organisasi. Sedangkan menurut Robbins

(2003:216), motivasi dapat diartikan sebagai salah satu fungsi manajemen yang mendorong karyawan untuk berperilaku dalam rangka mencapai tujuan, yaitu memenuhi kebutuhannya. suatu perusahaan, karyawan merupakan unsur terpenting dan sekaligus. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Menurut T. Hani Handoko (2002:208). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional, kedisiplinan merupakan faktor penting dalam prestasi kerja, karena kedisiplinan harus kita tanamkan sejak dini agar nantinya kita terbiasa dengan sikap disiplin. Bagi organisasi seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan mengurangi waktu yang terbuang, sehingga waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak dan bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pada tahun 2016 in AJB Bumiputera terus meningkatkan pelayanan kepada para pemegang polis, dengan kemudahan pembayaran premi dengan sistem *Cashless System*. *System Cashless* atau banking servis yang bekerja sama dengan Bank Mandiri, Bank BNI, dan CIMB Niaga. Dengan demikian pemegang polis Bumiputera dapat melakukan pembayaran premi menggunakan *debit card*, *credit card Electronic Digital Card*, internet banking dan layanan perbankan lainnya. Bukan hanya pembayaran premi, pemegang polis Bumiputera juga dapat merasakan memanfaatkan penerapan *cashless* untuk klaim secara *direct to client*. Yaitu pembayaran klaim yang ditransfer langsung ke rekening pemegang polis ke kantor AJB Bumiputera. Diharapkan dengan sistem ini, proses transaksi bisa lebih cepat dan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya penyimpangan di lapangan.

Dari lini operasional AJB Bumiputera juga mengalami perubahan sistem yaitu dari *Branch Office System (BOS)* menjadi *General Agency System Hybrid (GASH)*. Perubahan ini merupakan salah satu upaya bagi Kantor Pemasaran Bumiputera untuk menghimpun 150 agen berlisensi hingga akhir tahun 2016. Diharapkan dengan perubahan sistsem BOS menjadi GASH diharapkan dapat membantu program yang dicanangkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam merekrut 10 juta agen asuransi dalam 10 tahun kedepan dan 1 juta agen asuransi jiwa berlisensi pada tahun 2020 yang dicanangkan oleh AAJI.

Pada AJB Bumiputera 1912 sangat mementingkan motivasi kerja karyawannya karena karyawan adalah ujung tombak keberhasilan sebuah perusahaan dan agar perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan untuk memenuhi permintaan pasar serta menghasilkan asuransi yang berkualitas, maka perusahaan harus meningkatkan disiplin, efisien dan efektifitas kerja karyawan. AJB Bumiputera 1912 sangat menjaga kualitas dan kuantitas asuransi yang ditawarkan sehingga nasabah puas dan tidak mengeluh terhadap produk yang sudah dipercayanya. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Secara kuantitatif terdapat indikasi adanya penurunan motivasi dan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan AJB Bumiputera Cabang Jember pada tahun 2014 sampai tahun 2015 dari bulan april 2014 sampai dengan bulan Maret 2014 . Tingkat kehadiran atau absensi pegawai dalam setahun terakhir mengalami fluktuatif, tingkat tertinggi terjadi selama bulan Februari terdapat 16 karyawan atau 3,16% karyawan dan tingkat terendah terjadi selama bulan November 6 karyawan atau 0,73% karyawan. Ketidakhadiran karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin sering karyawan tidak hadir maka semakin menurun pula kinerja karyawan tersebut. Sedangkan perusahaan mengharapkan agar semua pegawai tingkat absensinya rendah, guna terus berlangsungnya produktivitas perusahaan dan mencapai tujuan sesuai target yang ditentukan. Jumlah ketidakhadiran karyawan berakibat menurunnya kinerja karyawan. Tingkat kinerja karyawan dalam setahun terakhir mengalami fluktuatif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dilaksanakan di AJB Bumiputra. Hal ini terjadi karena motivasi dan disiplin kerja karyawan di AJB Bumiputera menurun.

AJB Bumiputera Cabang Jember memiliki komitmen terhadap karyawannya yakni mensejahterahkan karyawannya, Untuk itu perlu adanya perhatian dan upaya dari pihak perusahaan untuk senantiasa memberikan kepentingan, kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas, maka dilakukan suatu penelitian dengan

judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi kasus pada AJB Bumiputera Cabang Jember).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera cabang Jember?
2. Apakah Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera cabang Jember?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan beberapa variable independen motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan sedangkan variable dependen yaitu kinerja karyawan. Lokasi penelitian adalah AJB Bumiputera Cabang Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera Cabang Jember.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah riset lapang. Proses pengumpulan data secara langsung dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berupa darta pertanyaan yang diajukan kepada responden.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data uji analisis statistic deskriptif, uji kualitas (validasi dan reabilitas), uji asumsi klasik normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji hipotesis (uji F dan uji t), dan analisis regresi linear berganda.

Pengukuran validitas dapat dilakukan dengan menghitung kolerasi masing – masing pernyataan terhadap skor total dengan menggunakan *product moment person*. Apabila korelasi pearson antara item atau butir pertanyaan skor totalnya memiliki nilai $> 0,5$ dengan level of significant $< 0,5$ terjadi korelasi yang kuat.

Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha crocnbact. Instrument ini reliable apabila memiliki koefisien keandalan reliabilitas crocnbach alpa $> 0,5$. semakin besar nilai alat pengukur yang digunakan semakin reliable.

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah;

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode scatterplot yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dalam uji t, terdapat kriteria keputusan yaitu jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 tidak diterima, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 diterima.

Hasil uji F dilihat dari tabel ANOVA dalam kolom sig. Jika probabilitas $< 0,05$ maka a – sama terhadap variable dependen. Atau jika signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi berganda menyatakan seberapa baik suatu metode untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin tinggi menunjukkan bahwa semakin kuat variabel independen menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya semakin kecil nilai R^2 menunjukkan semakin rendah kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil output Koefisien Determinasi Berganda (R^2) diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0.492 (49,2%). Ini berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan, sedangkan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil perhitungan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai F sebesar 16,480 dengan tingkat probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari data regresi linier berganda uji t, dapat dirumuskan suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,764 + 0,552 X_1 + 0,266 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa dengan nilai konstan 0,764 berarti apabila variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja sama dengan 0, maka akan ada pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 0,764.

- a. Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t $2,967 > 2,042$ signifikansi $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. AJB Bumiputra Cabang Jember. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin baik.
- b. disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t $2,273 > 2,042$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. AJB Bumiputra

Cabang Jember. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputra Jember dengan arah positif. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa adanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang semakin baik dari karyawannya akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputra Jember dengan arah positif. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa adanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang semakin baik dari karyawannya akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat disarankan sebagai berikut:

- a. Pihak manajemen AJB Bumiputra Jember diharapkan dapat lebih mengevaluasi motivasi kerja karyawannya dan mengembangkannya seperti memberikan hadiah dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan tersebut lebih semangat dan mampu bekerja keras demi mencapai tujuan perusahaan.
- b. Pihak manajemen AJB Bumiputra Jember diharapkan dapat lebih mengembangkan disiplin kerja karyawannya seperti memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa alasan serta tidak mematuhi peraturan yang ada, sehingga karyawan akan lebih baik dan teratur yang akan menciptakan adanya kualitas kerja yang efektif dan efisien didalam pencapaian sebuah tujuan perusahaan.

- c. Pimpinan AJB Bumiputera disarankan membuat pelatihan – pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk lebih dapat menimbulkan inisiatif dan kreatifitas dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Rekomendasi yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan adalah :

Diharapkan pada penelitian yang akan datang bisa menambahkan variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2., No 2., Hal : 165-180.
- Amriany, F. Probowati. Dan Atmadji, G. 2004. *Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Anima Indonesia Psychological Journal. Vol 19., No 2.
- Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi IV, Rineka Cipta, Jakarta.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Badan Penerbit Universitas Muhammadiyah Jember, 2012. *Pedoman Penyusunan Skripsi & Buku Konsultasi; Fakultas Ekonomi*. UM Jember.
- Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI, Vol 2., No 2., Hal : 181-198.
- Davis, Keith. 2004. *Fundamental Organization Behavior*. Diterjemahkan Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Cordosa. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)* Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Djambatan. Jakarta.
- Heidjrachman dan Husnan Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Irianto Lambrie. 2010. *Mendisiplinkan Pegawai*. Center for Society Studies (CSS), Jember.
- Keke T Aritonang. 2005. *Kompensasi Kerja Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR*. Jurnal Pendidikan Penabur, No 4., Th IV., Jakarta.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Malayu SP Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegoro Anwar Prabu. 2004. *Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Markum Singodimedjo. 2000. *Sumber Daya Manusia*. SMMAS, Surabaya
- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moh As'ad. 2001. *Psikologi Industri*. Akademi Manajemen Perusahaan, Yogyakarta.
- . 2003. *Psikologi Industri*. Libery, Yogyakarta.

- Prawirosentono Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. BPFE, Yogyakarta.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Regina Aditya Reza. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi, UNDIP, Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- . 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- . 2002. *Perilaku Organisasi*. Jilid pertama, Edisi kedelapan, Prehalindo, Jakarta.
- . 2003. *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo, Jakarta.
- . 2006. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- S. Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sondang P Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- . 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- . 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharto dan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekertariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. JBRI, Vol 1.,Hal : 13-30.
- Supranto. 2001. *Statistik : Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam, Erlangga, Jakarta.
- Suprihanto dkk. 2003. *Perilaku Organisasional*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.

- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana Prenada Media, Jakarta.
- . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- T. Hani Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- . 2008. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-16, BPFE, Yogyakarta.
- Uma Sekaran. 2006. *Research Methode For Business : Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.