

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. FIF GROUP DI KABUPATEN PASAMAN

Ria Widhia Sari
STIE Pasaman

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FIF Group, berjumlah 35 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu melalui penyebaran kuesioner. Untuk menganalisa pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman, dengan menggunakan regresi berganda. Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.

Keyword : motivasi, kompensasi dan prestasi kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting atas efektivitas perusahaan, karena tingkah laku mereka dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan perusahaan. Orang-orang yang dalam perusahaan memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan. Tanpa orang-orang yang cakap perusahaan dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan maupun perusahaan. Melalui penilaian prestasi kerja karyawan akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya

Setiap karyawan dituntut mempunyai disiplin yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja serta dapat bekerjasama baik secara individu maupun kelompok. Karyawan dituntut untuk menjalankan perusahaan yang baik dan bersih pada setiap manajemen perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan sampai pada penyelenggaraan perusahaan kepada masyarakat, dan tuntutan tersebut terletak pada prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat prestasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan tersebut makin tinggi prestasi kerja terhadap kegiatan tersebut. Dalam peningkatan prestasi kerja harus ada suatu pendorong, salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi.

Prestasi Kerja menurut Sulistiyani (2003:223) adalah Hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Dengan penilaian melalui tiga faktor tersebut maka prestasi kerja pihak lembaga, organisasi,

intituti ataupun instansi pemerintah dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan tersebut. Selain itu juga pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian atas prestasi kerja yang telah dicapai karyawannya.

Banyak cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri karyawan maupun dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Pemberian kompensasi perlu ditinjau dari segi waktu, apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan kondisi saat ini. Kompensasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan, hal ini dapat menimbulkan kegelisahan karena adanya ketidakadilan tersebut. Jika hal ini tidak mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan maka mengakibatkan semangat dan gairah kerja karyawan.

Setiap karyawan dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya, dibandingkan mereka yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi bagi karyawan yang kompeten, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusianya.

Kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat kerja pemerintah.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Seperti telah kita ketahui bahwa karyawan adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan terpenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Dilain pihak perusahaan juga menginginkan karyawannya untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Peran pimpinan untuk memotivasi karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan pimpinan perusahaan. Karyawan harus mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya. Winardi (2004:148) mengartikan motivasi mewakili proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkan dan menjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas dapat diambil suatu perumusan masalah sebagai berikut :

- Apakah Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman ?

- Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman ?
- Apakah Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.
- Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.
- Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2006:9), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian diatas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja. Menurut Mangkunegara (2005:71), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi

Veithal Rivai (2009:837) mendefinisikan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Mutiara S. Pengabean, (2002) bahwa kompensasi acap kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dengan mengacu pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.
2. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.

3. Diduga motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman berjumlah 35 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* karena jumlah populasi yang relatif kecil dan mudah dijangkau.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Bentuk data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Pengambilan atau pengumpulan data primer tersebut dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan. Data sekunder diperoleh atau dikumpulkan dari literatur-literatur, majalah, buku maupun sumber penting lainnya.

Defenisi Operasional

Agar proses pengukuran data dapat dilakukan terhadap variabel independen dan dependen, maka variabel tersebut terlebih dahulu di defenisi operasionalkan :

1. Prestasi kerja, adalah Sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan adalah :
 - a. Kedisiplinan
 - b. Kerjasama kecakapan
 - c. Tanggung jawab
2. Motivasi, adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja. Indikator yang digunakan adalah :
 - a. Adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi dan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik.
 - b. Menunjukkan sikap tabah, jujur dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan mereka.
 - c. Menunjukkan sikap pantang menyerah dan ulet jika mengalami kegagalan.
3. Kompensasi, adalah merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikatornya adalah :
 - a. Gaji
 - b. Upah
 - c. Insentif
 - d. Asuransi
 - e. Fasilitas Kantor
 - f. Tunjangan

Pengukuran Variabel Penelitian

Seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan Skala Likert. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan asumsi bahwa

skala likert menghasilkan variabel dalam skala interval sekaran (1999). Masing-masing alternatif jawaban akan diberi skor numerik sebagai berikut :

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Untuk melakukan pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan kuesioner. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu akan diuji validitas dan uji reabilitas yang gunanya adalah untuk menguji valid atau tidaknya item pertanyaan kuesioner

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Analisis Regresi Berganda
5. Koefisien Determinasi
6. Uji t
7. Uji F

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel motivasi (X_1), dan kompensasi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Adapun penjelasan secara rinci sebagaimana diterangkan dibawah ini :

**Tabel Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	61,101	18,222		3,353	,000
Motivasi	,451	,358	,219	1,260	,024
Kompensasi	,060	,339	,031	,177	,861

a. Dependent Variable:
Prestasi Kerja

Sumber pengolahan data spss

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 61,101 + 0,451 X_1 + 0,060 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

E = Error

Persamaan tersebut berarti

1. Konstanta sebesar 61,101 artinya jika motivasi (X1) dan kompensasi (X2) nilainya adalah 0, Maka prestasi kerja (Y) nilainya adalah 61,101.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,451 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,451, koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi dengan prestasi kerja, semakin meningkat motivasi maka semakin meningkat prestasi kerja, demikian juga keadaan sebaliknya.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,060 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,060, koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi dengan prestasi kerja, semakin meningkat kompensasi maka semakin meningkat prestasi kerja, demikian juga keadaan sebaliknya.

Koefisien Derteminasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.225 ^a	.051	.009	7.044

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber pengolahan data spss

Berdasarkan tabel diatas diketahui hubungan motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja terlihat dari nilai koefisien korelasi sebesar (R) 0,225. Pengujian R Square diperoleh nilai koefisien sebesar 0,225 atau sebesar 22,5 %. Artinya motivasi dan kompensasi mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman sebesar 22,5 % sedangkan sisanya 77,5 % lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh X1, X2 terhadap Y dari kuesioner yang disebarkan kepada sebanyak 35 responden, diperoleh data yang dapat digunakan untuk diolah menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Data yang diperoleh menggunakan spss menggunakan analisis regresi berganda.

Dibawah ini disajikan hasil pengujian linear berganda, model sumery yang digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 seperti yang dikemukakan pada bab 2 diatas, yang terlihat pada tabel berikut :

Variabel	Signifikansi	Alpha	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,024	0,05	Signifikan
Kompensasi (X2)	0,861	0,05	Tidak Signifikan

Sumber pengolahan data spss

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,024. Didalam melakukan tahapan pengujian hipotesis melalui uji t- statistik digunakan α sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai

signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ maka keputusannya motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,861. Didalam melakukan tahapan pengujian hipotesis melalui uji t- statistik digunakan α sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,861 > 0,05$ maka keputusannya kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.

Hipotesis Ke Tiga

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.750	2	42.375	.854	.000 ^a
	Residual	1587.935	32	49.623		
	Total	1672.686	34			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable:
 Prestasi Kerja

Sumber pengolahan data spss

Uji F dimaksudkan untuk menguji hipotesis ketiga dari penelitian yang menyatakan bahwa variabel independen terdiri dari motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman. Pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen, dengan kata lain apakah garis regresi tersebut secara bermakna sebagai penaksir. Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Dimana:

Ho = motivasi dan kompenasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.

Ha = motivasi dan kompenasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 didalam tahapan pengujian digunakan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.

Selanjutnya hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan seperti pada tabel berikut :

Hipotesis	Pernyataan	Kepurusan
H ₁	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.	Diterima
H ₂	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.	Ditolak
H ₃	Motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.	Diterima

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis data dan interpretasi hasil penelitian serta pembahasan hasil yang telah disampaikan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman. Dimana pada uji t-statistik diperoleh hasil $0,024 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ke dua secara parsial, ditemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman. Dimana pada uji t-statistik diperoleh hasil $0,861 > 0,05$.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ke tiga secara simultan, ditemukan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman. Dimana pada uji t-statistik di peroleh hasil $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Tingkat motivasi kerja di PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman dikategorikan baik atau tinggi. Untuk itu perusahaan hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan terutama untuk mau bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan hasil yang memuaskan sesuai dengan target dan kinerja perusahaan, mendorong karyawan untuk selalu aktif mengemukakan pendapat dan ide-ide yang inovatif dalam setiap rapat atau pertemuan kantor dan memotivasi karyawan agar selalu menciptakan suasana yang damai dengan menjadi penengah dalam konflik yang terjadi di tim kerja, meningkatkan kerjasama dan kekompakkan antar sesama karyawan sehingga diperoleh prestasi kerja yang makin baik.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan harus menyediakan anggaran untuk biaya kompensasi yang memadai seperti gaji, tunjangan-tunjangan dan adanya asuransi kesehatan bagi karyawan. Namun perusahaan hendaknya dapat lebih meningkatkan dan mempertimbangkan berbagai hal dalam pemberian kompensasi kepada karyawan guna peningkatan kinerja perusahaan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang dilakukan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar, Teguh, Sulistiyani dan Rosidah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Oleh Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prehalindo
- Hani, Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2002. *Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Ilyas, 2000. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI.
- Imam, Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ishak arep. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- J. Winardi. 2003, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Manulang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPE
- Mathis, Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutiara, S, Panggabean. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoadmodjo, Sukidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Viethzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Rivai, Viethzal. 2014. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Jilid 1, (Handyana Pujaat Wika dan Benyamin Molan, penerjemah)*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prentalindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Manajemen Pemasaran (Handyana Pujaat Wika, penerjemah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. Gramedia.
- Sadili, Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Umar, H. 2003. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.