

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK DIPONEGORO SIDOARJO

Anik Yuliati
Dosen Akuntansi FEB UPNV Jatim

Absraksi

Dengan adanya penurunan kinerja karyawan dikhawatirkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karakteristik ,pekerjaan, kompenasi, tingkat produktivitas yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Dengan melakukan analisa pada karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan adalah salah satu sumber daya penentu bagi keberhasilan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas diduga kinerja Karyawan menurun disebabkan karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan karyawan dan kepuasan kerja karyawan yang tidak tercapai. karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja Karyawan

Guru merupakan karyawan yang bekerja didalam dunia pendidikan yang berhadapan langsung dengan obyek orang yaitu siswa dan guru juga mempunyai karakteristik yang agak berbeda karena abyeknya adalah manusia. dan mempunyai pekerjaan yang agake berbedan karena ada persiapan materi yang akan diajarkan serta guru juga mempunyai kepuasan kerja yang berupa hasil kegiatan belajar mengajar dengan baik. Tertp dan lancar akan menjadi kepuasan tersendiri bagi guru demikian juga di SMK Diponegoro Sidoarjo bila Kinerjanya baik maka jelas diakibatkan oleh karakteristik bekerja dan kepuasan kerja yang baik pula.

Kata kunci :Kinerja,kepuasan kerja ,karakteristik,kompensasi

Pendahuluan

Latar belakang

Dalam usaha mencapai tujuan pembangunan yang adil dan makmur, pembangunan diarahkan untuk menciptakan struktur ekonomi dengan titik berat industri maju yang didukung oleh sektor pertanian yang tangguh. Dalam hal ini proses industrialisasi sebagai penggerak utama lebih dimantapkan guna mendukung peningkatan laju pertumbuhan ekonomi dan perluasan lapangan kerja serta dapat membuat industri menjadi efektif dan efisien.

Setiap industri dalam menjalankan aktivitasnya, tujuan antara lain untuk memperoleh keuntungan yang semaksimal mungkin. Dan untuk mencapainya haruslah mampu memanfaatkan sumber-sumber yang ada antara lain sumber daya manusia, modal maupun teknologi secara efektif dan efisien agar tercapai produktifitas yang tinggi yang merupakan salah satu tujuan perusahaan. Diantara sumber daya yang terdapat dalam perusahaan salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia yaitu tenaga kerja. Disamping sebagai obyek manajemen, sumber daya manusia (tenaga kerja) merupakan sumber atau pelaksana dari manajemen. Di Indonesia tenaga kerja merupakan salah satu faktor perekonomian yang penting dalam rangka pembangunan sekarang ini.

Dengan melihat kompleksnya tingkat pekerjaan, maka pertimbangan yang ada dalam setiap individu perlu dipahami untuk mendorong seorang tenaga kerja tersebut ikut berpartisipasi secara aktif dalam seluruh kegiatan perusahaan. Oleh karena itu perlu usaha dari perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawannya agar menuju kearah orientasi yang lebih baik, bila hal ini tidak tida diperhatikan dan dibiarkan berlarut-larut tentu akan menurunkan kinerja sehingga produktivitas di perusahaan menjadi menurun yang berakibat tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Setiap perusahaan hendaknya selalu berusaha agar kepuasan kerja tetap tinggi. Namun demikian usaha ini dalam prakteknya sering diabaikan perusahaan, sehingga kinerja karyawan jadi menurun. Hal ini disebabkan kurang menyadarinya akan arti faktor kepuasan kerja karyawan.

Sejalan dengan arti pentingnya peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) tersebut, maka karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian yang cukup besar, agar tujuan perusahaan dapat tercapai, karena kedua faktor tersebut merupakan elemen yang dapat memberikan dorongan bagi mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

Penurunan kinerja ini diduga karena kepuasan kerja para karyawan tidak tercapai. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang bosan dengan pekerjaannya yang dianggap monoton dan kurang menantang karena kurang membutuhkan keahlian yang dimiliki para karyawan. Keadaan seperti ini tidak sesuai dengan yang teori yang dikemukakan oleh Luthans (2006 : 247) kepuasan kerja bukan hanya mengurangi stres tetapi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi perputaran karyawan dan pergantian karyawan.

Hackman dan Oldham (1996 : 210) berpendapat bahwa karyawan akan bersemangat terhadap pekerjaannya apabila pekerjaannya bermakna, pekerja mengetahui hasil kerja dan pekerja bertanggung jawab secara pribadi atas hasil kerjanya. Makin ketiga keadaan psikologis ini ada maka makin tinggi motivasi, kinerja dan kepuasan kerja dan makin rendah kemungkinannya serta kemungkinan ia keluar dari organisasi.

Dengan adanya penurunan kinerja karyawan dikhawatirkan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Dengan melakukan analisa pada karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan adalah salah satu sumber daya penentu bagi keberhasilan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas diduga kinerja Karyawan menurun disebabkan karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan karyawan dan kepuasan kerja karyawan yang tidak tercapai. karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja Karyawan

Guru merupakan karyawan yang bekerja didalam dunia pendidikan yang berhadapan langsung dengan obyek orang yaitu siswa dan guru juga mempunyai karakteristik yang agak berbeda karena obyeknya adalah manusia. dan mempunyai pekerjaan yang agak berbedan karena ada persiapan materi yang akan diajarkan serta guru juga mempunyai kepuasan kerja yang berupa hasil kegiatan belajar mengajar dengan baik. Tertp dan lancar akan menjadi kepuasan tersendiri bagi guru demikian juga di SMK negeri Sumenep bila Kinerjanya baik maka jelas diakibatkan oleh karakteristik bekerja dan kepuasan kerja yang baik pula.

Landasan teori

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2002:14), menyatakan Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang – orang. Hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Sebelum melakukan pembahasan lebih lanjut terlebih dahulu dikemukakan beberapa pengertian tentang karakteristik pekerjaan.

Dalam setiap pekerjaan pasti ada suatu ciri yang terkandung didalamnya. Macam-macam kemampuan, identitas tugas dan arti tugas mempengaruhi berartinya pekerjaan, otonomi merangsang tanggung jawab dan umpan balik memberikan pengetahuan akan hasil.

Menurut Griffin (2002 : 326) karakteristik pekerjaan adalah suatu alternatif spesialisasi pekerjaan yang menyarankan agar pekerjaan seharusnya didiagnosis dan ditingkatkan sejalan dengan lima dimensi dengan memperhitungkan sistem kerja dan preferensi karyawan

. Pengertian Kinerja

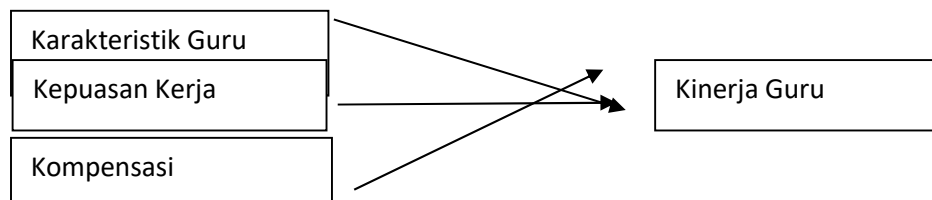
Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005 : 67).

Sementara Rivai dan Basri (2005 : 14) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dulu dan telah disepakati bersama.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini peneliti membuat suatu kerangka konseptuan Penelitian tentang karakteristik guru dan kepuasan kerja terhadap Kinerja sebagai berikut :



Hipotesis

Diduga awal untuk menjawab permasalahan yang ingin dipecahkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh positif Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Guru SMK Diponegoro Sidoarjo
2. Diduga ada pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Diponegoro Sidoarjo
3. Diduga variabel Kompensasi paling berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Diponegoro Sidoarjo

Metodologi

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian adalah untuk memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel-variabel penelitian diukur. Variabel beserta definisi yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. X1 = Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah suatu alternatif spesialisasi pekerjaan yang menyarankan agar pekerjaan seharusnya didiagnosis dan ditingkatkan sejalan dengan lima dimensi dengan memperhitungkan sistem kerja dan preferensi karyawan.

Menurut Hackman dan Oldham dalam Malthus dan Jackman (2001 : 94) ada lima inti karakteristik pekerjaan

X1.1 = Ragam Keahlian

Adalah perluasan pekerjaan yang membutuhkan beberapa aktivitas yang berbeda

X1.2 = Identitas Tugas

Adalah pekerjaan dari seluruh unit kerja dan dikerjakan dari awal sampai selesai dan hasilnya dapat dilihat

X1.3 = Signifikansi Tugas

Adalah besarnya pengaruh dari pekerjaan terhadap orang lain

X1.4 = Otonomi

Adalah besarnya kebebasan dan keleluasaan individu dalam pekerjaan dan jadwalnya

X1.5 = Umpan Balik

Adalah informasi yang diterima oleh karyawan mengenai baik buruknya pekerjaan yang telah mereka lakukan

2. X2 = Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pernyataan dan sikap karyawan yang positif dan negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan perasaan dan sikap ini bukan hanya pada satu hal saja, misalnya puas terhadap faktor lainnya. Pengertian kepuasan kerja disini adalah puas terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Menurut Robbins (2002 : 149), menyatakan bahwa dari banyak literature mengidentifikasi indikator-indikator penting kepuasan kerja. Diindikatori oleh

X2.1 = Pekerjaan yang menantang

Tingkat tantangan yang terdapat pada pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan

X2.2 = Gajaran yang pantas

Sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan, dan segaris dengan harapan.

X2.3 = Kondisi kerja yang mendukung

Keadaan atau lingkungan kerja yang mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan baik

X2.4 = Rekan kerja yang mendukung

Hubungan antar karyawan selama melakukan pekerjaan

3. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Atmajayati (2007 : 21) indikator kompensasi terdiri atas:

- X.3.1 Gaji adalah sesuatu yang merupakan imbal balik perusahaan terhadap karyawan atas kerja mereka.
- X3.2 Insentif adalah kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan organisasi atas prestasi kerja mereka yang memenuhi target
- X3.3. Tunjangan adalah kebijakan perusahaan terhadap karyawan atas dasar loyalitas karyawan dalam meningkatkan kesejahteraannya.

3. Y = Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas secara keseluruhan dalam masa periode tertentu (Rivai dan Basri 2005 : 14).

Diindikatori oleh :

Y1 = Kuantitas

Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai

Y2 = Kualitas

Mutu yang dihasilkan

Y3 = Ketepatan waktu

Sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditentukan

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Diponegoro Sidoarjo sejumlah 45 orang.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi, yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi tersebut, karena itu sebuah sampel harus merupakan representatif dari sebuah populasi, (Sumarsono, 2002 : 44) Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian sensus karena seluruh anggota populasi merupakan sampel penelitian, sehingga besarnya sampel adalah sebanyak 45 orang tenaga pendidik dan kependidikan

.SUMBER DATA

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner **JENIS** yang diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2005:135).

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam kuisisioner adalah menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masingmasing *item* pertanyaan adalah "sangat setuju", "setuju", "cukup setuju", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju". Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif.

TEKNIK ANALISIS DAN UJI HIPOTESIS

TEKNIK ANALISIS

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda, dengan bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Tenaga Pendidik/Guru
- b₀ : Konstanta
- X₁ : Karakteristik
- X₂ : Kepuasan Kerja
- X₃ : Kompensasi
- e : Variabel tak terkontrol

Hasil Pengujian Uji F dan uji t

Tabel : Hasil Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					Change	Change	df1	df2	sig. F Change	
1	.825 ^a	.681	.658	.87279	.681	29.216	3	41	.000	1.507

a.Predictors: (Constant), Kompens, Karaktr, Kepuasan

b.Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan uji F pada tabel 5.7 di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas < 0,05 (sig < 5%), berarti Karakteristik (X₁), Kepuasan kerja (X₂) dan Kompensasi (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja (Y), sehingga model regresi yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai dalam menerangkan Kinerja.

Hasil Uji t

Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Variabel Karakteristik (X₁) tingkat signifikan sebesar 0.004. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% (sig < 5%). Hal ini berarti variabel Karakteristik (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja
2. Variabel Kepuasan Kerja (X₂) tingkat signifikan sebesar 0.637. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih Besar dari 5% (sig > 5%). Hal ini berarti variabel Kompensasi (X₂) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
5. Variabel Kompensasi (X₃) tingkat signifikan sebesar 0.000. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% (sig > 5%). Hal ini berarti variabel Kompensasi (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

5.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji F menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,000. Berarti Karakteristik, Kepuasan kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja sehingga model regresi yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai dalam menerangkan Kinerja.

Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa Karakteristik berpengaruh terhadap Kinerja, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa SMK Negeri Sumenep mempunyai karakteristik kerja dengan baik sehingga Kinerja para Guru SMK Negeri Sumenep menjadi makin lama makin baik.

Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini membuktikan bahwa pimpinan harus lebih meningkatkan kepuasan kerja pada para Guru dengan cara meningkatkan kesejahteraan para karyawannya dengan memberikan kompensasi yang lebih berupa insentif, tunjangan dan bonus serta kenaikan pangkat atau promosi jabatan, oleh karena itu jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi dapat membantu SMK Negeri Sumenep untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau Oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2013:16-17).

Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini membuktikan bahwa dalam memperhatikan kesejahteraan para Guru pihak sekolah hendaknya memberikan kompensasi yang lebih berupa insentif, tunjangan dan bonus serta kenaikan pangkat atau promosi jabatan, oleh karena itu jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi dapat membantu instansi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga para guru dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan instansi dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Hal ini mendukung teori Notoatmodjo (2013: 153) berpendapat bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Handoko (2012: 155) mengemukakan bahwa suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal-hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut :

- a) Variabel Karakteristik ,kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja secara Simultan
- b) Variabel , Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Guru SMK Diponegoro Sidoarjo
- c) Variabel kompensasi yang lebih dominan mempengaruhi Kinerja Guru SMK Diponegoro Sidoarjo

Saran

Sehubungan dengan permasalahan dari hasil analisa data yang telah disajikan dihasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang bermanfaat, antara lain :

- a. Bagi sekolah hendaknya memperhatikan kesejahteraan para Guru di SMKN Diponegoro Sidoarjo agar kinerja guru juga akan meningkat
- b. Sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya, disarankan agar menggunakan variabel lain diluar penelitian ini yang diduga mempunyai hubungan dengan peningkatan kepuasan kerja seperti Tuntutan Tugas, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. 2013. *Psikologi Industri: Seni Ilmu SDM*. Yogyakarta: Liberty.

Bastian,Indara, 2014. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.

Dessler, G. 2016. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.

Dharma, Agus. 2015. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.

Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua, Universitas Diponegoro, Semarang.

Gistosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudito. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi I. Yogyakarta: BPFE.
1. "Essentials of Econometrics," International Editon, McGraw-Hill.

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Hartati, Iswahyu. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Eksekutif, Volume 2, Nomor 1, April, hal. 63-80*
- Hariandja, M. T. Efendi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Gramedia Widasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Kartono, Kartini. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rajawali Press. Jakarta.
- Lestari, Andri Reni. 2005. *Pengaruh faktor Motivasi dan deskripsi pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung*. Tesis. Universitas Brawijaya. Malang
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2017. Kinerja. <http://ronawaja.wordpress.com/2007/05/29/kinerja-apa-itu/> diakses 15 September 2010.
- Martoyo, Susilo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Nimran, Umar. 2016. *Perilaku Organisasi*. Citra Media, Surabaya
- Oemar, Yohanas. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Riau. *Jurnal Eksekutif, Volume 3, Nomor 3*.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. 2016. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
1. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Jakarta :Balai Pustaka
1. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2002. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto, Bambang. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Jakarta.
- Soedarto, Teguh. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Individu, Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara X Persero). *Jurnal Keuangan Dan Perbankan, TH. IX, NO. 1 Januari 2005, hal. 158-184*.
1. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Suprihanto, John. 2013. *Penilaian Pelaksanaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogya: BPFE.
- Tohardi, 2013. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

Widjaja, AW. 2013. *Peranan Motivasi dalam Kepegawaian*. Jakarta: Pressindo.