

Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Medan

Junaidi

(Fisip Univ. Dharmawangsa Medan)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Sumut Medan. Penelitian ini dilakukan terhadap beberapa bagian divisi pegawai PT. Bank Sumut Medan dikarenakan dianggap mampu mewakili jawaban dari seluruh pegawai dalam ruang lingkup Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Medan.

Adapun alasan peneliti memilih PT. Bank Sumut sebagai objek penelitian adalah karena tempat penelitian yang mudah dijangkau karena berada di pusat kota medan yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 18 Medan, serta peneliti ingin mengetahui bagaimana kinerja pegawai Bank di kantor pusat yang selalu melayani nasabah dalam jumlah yang tidak sedikit dalam hal tabungan, usaha kecil dan menengah, pemberian kredit dan lain-lain. Hal ini tentu menjadi tanggung jawab pimpinan dan seluruh pegawai untuk selalu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap nasabah dalam setiap transaksi.

Sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja pegawai sangat penting bagi pihak bank untuk memotivasi dan memberikan kompensasi yang sesuai kepada masing-masing pegawai di sisi lain peran pemimpin yang baik juga mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja masing-masing pegawai.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode koefisien korelasi ganda yang bertujuan untuk mengukur hubungan variabel X_1 , X_2 dan Y . Dilihat dari hasil pengujian maka dari uji koefisien korelasi ganda menunjukkan nilai $R_{YX_1X_2}$ adalah 0,37 berarti motivasi dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Sumut Medan memiliki korelasi yang rendah. Berdasarkan uji F yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan $< 0,05$. Dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,47 > 3,17$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimana H_a menyatakan bahwa adanya pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Sebaiknya perusahaan mulai melakukan analisa atas tiap-tiap pegawai dari berbagai divisi dan lakukanlah identifikasi akan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Peningkatan motivasi kerja pegawai akan berbanding lurus dengan peningkatan keberhasilan perusahaan yang tentunya akan diikuti juga dengan peningkatan penghasilan perusahaan. Kata Kunci: *Motivasi, Kompensasi, Produktivitas Kerja*

A. PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah perusahaan atau organisasi, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Motivasi kerja sangat diperlukan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja seorang pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan atau kepuasan.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*) yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Imbalan yang diterima pegawai sebagai bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai, kebutuhan yang telah terpenuhi akan menjadi motivasi kerja tersendiri bagi pegawai.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia 2000:117 Kompensasi langsung (*direct compensation*) diberikan berdasarkan prestasi kerja karyawan bisa berupa:

1. Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.

2. Gaji, adalah balas jasa yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap, serta mempunyai jaminan pasti.
3. Upah insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar.

Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan dapat berupa:

1. Benefit, meliputi program-program perusahaan seperti jaminan hari tua, waktu lembur, dan tabungan.
2. Service, kesejahteraan berupa fisik/barang seperti mobil perusahaan, lapangan olahraga, mushola, dan lain-lain.

Kompensasi perlu diberikan, karena pada hakikatnya orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, meliputi:

1. The desire to live (kebutuhan untuk hidup)
2. The desire for possession (kebutuhan memiliki sesuatu)
3. The desire for power (kebutuhan kekuasaan)
4. The desire for recognition (kebutuhan pengakuan)

Apabila keempat kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pemenuhan dari keempat kebutuhan tersebut bisa dilakukan melalui pemberian kompensasi, seperti kebutuhan hidup dapat terpenuhi karena pegawai menerima gaji atau tunjangan yang lainnya. Oleh karena itu lembaga harus berupaya memenuhi berbagai kebutuhan tersebut dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Realisasi dari motivasi kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan juga meningkatkan kinerja Bank tersebut. Peningkatan motivasi dikalangan pegawai dimaksudkan

untuk memacu menimbulkan pengaruh positif dalam aktivitas kerja pegawai dan hasilnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut, begitu juga dengan pemberian kompensasi yang diharapkan makin meningkatkan hasil kerja pegawai menjadi lebih baik lagi dalam memberikan kualitas pelayanan terbaik kepada nasabah.

Adapun alasan peneliti memilih PT. Bank Sumut sebagai objek penelitian adalah karena peneliti ingin mengetahui bagaimana kinerja pegawai Bank di kantor pusat yang selalu melayani nasabah dalam jumlah yang tidak sedikit dalam hal tabungan, usaha kecil dan menengah, pemberian kredit dan lain-lain. Hal ini tentu menjadi tanggung jawab pimpinan dan seluruh pegawai untuk selalu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap nasabah dalam setiap transaksi.

Sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, sangat penting bagi pihak bank untuk memotivasi dan memberikan kompensasi yang sesuai kepada masing-masing pegawai di sisi lain peran pemimpin yang baik juga mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja masing-masing pegawai.

B. LANDASAN TEORI

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Asas-asas Motivasi

- a. Asas mengikutsertakan

Maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

- b. Asas komunikasi

- Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan
- Maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Asas wewenang yang didelegasikan
- Maksudnya adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- e. Asas perhatian timbal balik
- Maksudnya adalah memotivasi karyawan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan yang diharapkan karyawan dari perusahaan.

Model-model motivasi

Model motivasi berkembang dari teori klasik (tradisional) menjadi teori modern, sesuai dengan perkembangan peradaban dan ilmu pengetahuan. Model motivasi itu ada tiga, yaitu:

1. Model tradisional

Model ini mengemukakan bahwa memotivasi karyawan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.

2. Model hubungan manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi karyawan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

3. Model sumber daya manusia

Model ini mengatakan bahwa dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

Metode motivasi

a. Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Alat-alat motivasi

Alat-alat motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa *material incentive* dan *nonmaterial incentive*. *Material incentive* adalah motivasi yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan yang berbentuk uang, dan barang-barang.

Non material incentive adalah motivasi yang tidak berbentuk materi, yang termasuk non materil adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, dan perlakuan yang wajar.

Jenis-jenis motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif

a. Motivasi positif (*insentif positif*)

Motivasi positif maksudnya adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

b. Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi karyawan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja. Karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, kompensasi yang disepakati, serta kesempatan kerja dan prestasi kerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank SUMUT kota Medan yang berlokasi di Jalan Imam Bonjol No. 18 Medan, dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh.

Sumber dan Jenis Data

1. Sumber Data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu karyawan PT. Bank SUMUT Medan.

- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber dokumen-dokumen, buku, jurnal atau laporan tertulis lainnya yang ada pada PT. Bank SUMUT.

Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data dengan menggunakan korelasi ganda (*multiple correlation*) yang merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel lain.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 4 November 1961 dengan dasar hukum pendirian berdasarkan Akta Notaris Rusli No. 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan sebutan BPDSU. Pada 1962 bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Modal dasar pada saat itu sebesar Rp. 100 juta dan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat II se-Sumatera Utara. Sejalan dengan program Rekapitalisasi, bentuk hukum BPDSU tersebut harus diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) agar saham pemerintah pusat dapat masuk untuk pengembangan dan di kemudian hari saham pihak ketiga dimungkinkan dapat masuk atas persetujuan DPRD Tingkat I Sumatera Utara, sehingga berdasarkan hal tersebut maka pada tahun 1999, bentuk hukum BPDSU diubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau disingkat PT. Bank Sumut yang berkedudukan dan berkantor pusat di Jl. Imam Bonjol No. 18 Medan. Yang didirikan berdasarkan akta No. 38 tanggal

16 April 1999 dibuat dihadapan Alina Hanum, SH seorang notaris di Medan yang telah mendapat pengesahan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia No. C-8824 HT.01.02.TH 99 tanggal 5 Mei 1999.

Pada saat itu, modal dasar ditetapkan Rp.400 miliar. Seiring dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, maka pada tanggal 15 Desember 1999 melalui akta No. 31, modal dasar ditingkatkan menjadi Rp. 500 miliar sesuai dengan akta No. 39 tanggal 10 Juni 2008 yang dibuat dihadapan H. Marwansyah Nasution, SH seorang notaris di Medan, dan berkaitan dengan akta penegasan No. 05 tanggal 10 November 2008 yang telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No.AHU-AH.01-87927.AH.01.02 tahun 2008 yang diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 10 tanggal 3 Februari 2009, maka modal dasar ditambah dari Rp. 500 miliar menjadi Rp. 1 triliun.

Anggaran Dasar terakhir sesuai dengan akta No. 12 tanggal 18 Mei 2011 dari notaris Afrizal Hakim, SH mengenai pernyataan keputusan rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara, perubahan anggaran dasar ini telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam surat keputusan No. AHU-33566.AHU.01.02 tahun 2011 tanggal 5 Juli 2011, dimana modal dasar mengalami perubahan menjadi Rp. 2 triliun.

Statement Kerja PT.Bank Sumut

Budaya kerja perusahaan atau yang sering dikenal dengan nama moto dari PT. Bank Sumut adalah memberikan pelayanan terbaik. Adapaun penjabaran dari kata terbaik adalah sebagai berikut:

Memberikan Pelayanan TERBAIK

- T Terpercaya
- Bersikap jujur, handal dan dapat dipercaya.
 - Memiliki karakter dan etika yang baik.
- E Energik
- Bersemangat tinggi, disiplin, selalu berpenampilan rapi dan menarik.
 - Berpikiran positif, kreatif dan inovatif untuk kepuasan pelanggan.
- R Ramah
- Bertingkah-laku yang sopan dan santun.
 - Senantiasa siap membantu dan melayani nasabah.
- B Bersahabat
- Memperhatikan dan menjaga hubungan dengan nasabah.
 - Memberikan solusi yang paling menguntungkan.
- A Aman
- Menjaga rahasia perusahaan dan nasabah sesuai ketentuan.
 - Menjamin kecepatan layanan yang memuaskan dan tidak melakukan kesalahan dalam Transaksi.
- I Integritas tinggi
- Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan menjalankan ajaran Agama.
 - Berakhlak mulia, jujur, menjunjung kode etik profesi dan memiliki visi untuk maju.
- K Komitmen
- Senantiasa menepati janji yang telah diucapkan.
 - Bertanggung jawab atas seluruh tugas, pekerjaan, dan tindakan.

Logo dan Makna PT. Bank Sumut

Identitas Bank Sumut tercermin dari logo perusahaan yang juga merupakan *brand company* dengan simbol-simbol bentuk, warna dan *tagline* yang memberi makna filosofi bisnis Bank Sumut.



Gambar 4.1
Logo PT. Bank Sumut
Sumber: <http://www.banksumut.com>

Bentuk logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkaitan membentuk huruf “S” yang merupakan bentuk kata awal “SUMUT”. Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi dari Bank Sumut. Warna orange sebagai suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang dipadu dengan warna biru yang sportif dan profesional sebagaimana misi Bank Sumut.

Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagai statement Bank Sumut. Jenis huruf “Palatino Linotype-Bold” sederhana dan mudah dibaca. Penulisan Bank dengan huruf kecil dan Sumut dengan huruf kapital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

Tagline dan moto Bank Sumut adalah “Memberikan Pelayanan TERBAIK” merupakan akronim dari Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas Tinggi, dan Komitmen.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data yang telah dibuat pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi dan pemberian kompensasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja, karena dengan adanya motivasi maupun kompensasi, seluruh pegawai akan lebih giat lagi bekerja sehingga tercipta efektifitas kerja yang baik. Dari hal itu, akan terciptalah produktivitas kerja yang baik dan akan semakin lebih baik lagi sesuai perkembangan sistem kerja yang dibuat.
2. Dari variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) yang lebih mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi (X_1) yang sesuai perhitungan pada tabel jumlah motivasi (X_1) = 1839 lebih besar dari pada pemberian kompensasi (X_2) = 1689.
3. Dari hasil pengujian, uji koefisien korelasi ganda yang dilakukan menunjukkan nilai $R_{YX_1X_2} = 0,377049$ yang berarti motivasi dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Bank Sumut memiliki korelasi yang rendah seperti yang dapat dilihat pada tabel 3.3 halaman 41 yang memiliki nilai korelasi positif, yang berarti semakin baik motivasi dan pemberian kompensasi maka semakin meningkat pula produktivitas kerja pegawai.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan mulai melakukan analisa atas tiap-tiap pegawai dari berbagai divisi dan lakukanlah identifikasi akan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Peningkatan motivasi kerja pegawai akan berbanding lurus dengan peningkatan keberhasilan perusahaan yang tentunya akan diikuti juga dengan peningkatan penghasilan perusahaan.

2. Perlu adanya penelitian tindak lanjut atas kinerja dan prestasi pegawai oleh perusahaan, sebagai tolak ukur untuk memberikan penghargaan dan pemberian balas jasa yang tepat dan sepadan atas prestasi kerja bagi para pegawai.
3. Perlu bagi perusahaan untuk mengkaji secara internal, dilakukan penelitian-penelitian dalam hal peninjauan atau studi kasus akan peningkatan ataupun menjaga tingkat produktivitas kerja pegawai. Dengan harapan masalah-masalah dalam perusahaan dapat terselesaikan dengan adanya kajian penelitian-penelitian, untuk mendukung perusahaan mencapai tujuan dan dapat digunakan sebagai perbaikan manajemen PT. Bank SUMUT.

DAFTAR PUSTAKA

Edison, Emron., Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.

Hadi, sutrisno. 2001. Metodologi Reaserch Jilid III. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Manulang, M. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA.

Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: ZIFATAMA PUBLISHER

Priyono dan Marnis. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: ZIFATAMA PUBLISHER.

Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 2005. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE - YOGYAKARTA

Riani, Asri Laksmi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini. Yogyakarta: GRAHA ILMU.

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-15. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. Produktifitas Apa Dan Bagaimana Cetakan Ke-6. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.