

ANALISIS KEBIJAKSANAAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA CABANG KALIMANTAN SELATAN

Mila Ramadhana¹, H. Mohammad Zainul², Teguh Wicaksono³

¹Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NPM 16310657

²Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN069409112

³Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Bnjarmasin, NIDN061510801

Email: milaramadhana12@gmail.com/087874924438

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Bagaimana Kebijakan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan, (2) Apa saja kendala yang dihadapi dalam peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Kemudian teknik pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara dan teknik analisa data.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawan sangatlah baik. Alat motivasinya yaitu memberikan penghargaan dan hukuman, fasilitas yang lengkap dan menciptakan suasana santai. Walaupun ada mengalami sedikit kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu karakter karyawan yang berbeda-beda dan terdapatnya beberapa karyawan yang sudah cukup tua.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This Study aims to examine : (1) How is motivational wisdom in an effort to improve employee performance at PT. Jasa Raharja Branch of South Kalimantan (2) What are the obstacles encountered in increasing employee work motivation at PT. Jasa Raharja South Kalimantan Branc.

This research uses descriptive qualitative analysis. Then the data collection techniques were obtained through observation, interviews and data analysis techniques.

The results of this study indicate that a leader in providing inspirations, enthusiasm and encouragement is very good. Its motivational tools are providing rewards and punishments, complete facilities and creating a relaxed atmospher. Although there are some obstacles in improving employee performance, namely the character of employees who are different and there are some employees who are quite old.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi semakin maju dari masa ke masa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut akan terlambat. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut.

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan, Karena manusia adalah salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dan berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas. Dengan itu karyawan merupakan aset utama dan mempunyai peran yang penting didalam perusahaan, yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas kerja.

Orang yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan adalah orang yang bekerja mempunyai semangat dalam bekerja dan motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu, Oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai manusia termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya. Sekalipun motivasi merupakan hal yang bersifat penting, tetapi motivasi cukup sulit untuk dilakukan. Perlu dipahami bahwa di dalam organisasi publik sering terjadi interaksi dan aktivitas yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Ada beberapa bentuk dorongan dalam meningkatkan semangat kerja yaitu lebih memberikan penekanan pada keinginan dari karyawan untuk bekerja, kemudian akan menghasilkan kreativitas dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja.

Tenaga kerja yang cakap, mampu, terampil dan pintar belum tentu dapat menjamin produktivitas yang baik kalau moral kerja dan tingkat disiplinnya rendah. Akan tetapi akan bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan dan memiliki loyalitas yang tinggi untuk menyumbangkan kemampuan yang dimilikinya pada perusahaan dimana mereka bekerja.

Badan usaha milik negara sebagai salah satu pelaku di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor Asuransi. Salah satu badan usaha tersebut adalah PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Kalimantan Selatan, perusahaan yang bergerak dibidang asuransi sosial yang berupaya untuk memberikan layanan dan produk terbaik kepada seluruh masyarakat.

Oleh sebab itu masalah tenaga kerja mempunyai perhatian yang cukup tinggi dan sangat menentukan sekali terhadap keberhasilan setiap organisasi, karena merupakan aset yang sangat berharga dan sekian banyak aset lainnya, Memberikan motivasi karyawan disuatu perusahaan sangat besar sekali manfaatnya, karena motivasi yang baik dan terarah agar para karyawan diperusahaan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan dalam melaksanakan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Jasa Raharja yang berlokasi di Kalimantan Selatan tepatnya di Kabupaten Banjar kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Analisis Kebijakan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan”.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijaksanaan motivasi yang dilakukan oleh PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan untuk meningkatkan kinerja karyawannya ?
2. Apa saja kendala yang dihadapi oleh PT. Jasa Raharja dalam melakukan kegiatan motivasi guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya ?

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif karena analisis datanya berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dan bersifat deskriptif yang dapat mendeskripsikan atau menggambarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi sekarang.

Lokasi

Tempat Penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan, Jalan A.Yani Km 6, No.1, Kebun Bunga, Banjarmasin, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70564.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua metode, data utama yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif, yaitu :

1. Observasi
Observasi atau pengamatan adalah studi yang di senghaja yang dilakukan secara terencana dan terarah pada suatu tujuan dengan mengamati dan mencatat fenomena atau perilaku satu atau sekelompok orang dalam kehidupan sehari-hari.
Observasi yang dilakukan peneliti dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti pada PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan.
2. Wawancara.
Wawancara adalah sebuah alat pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang tepat yang diperoleh dari narasumber dengan cara tanya jawab secara langsung atau bertatap muka antara pewawancara dengan informan untuk mengumpulkan data yang dicari.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data didalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami,

teratur serta tersusun lebih berarti. Data yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini baik melalui observasi maupun wawancara maka langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah mengkoordinasikan data-data berdasarkan masing-masing masalah, menganalisisnya dan kemudian menyakininya secara tertulis dalam bentuk laporan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kebijakan motivasi yang dilaksanakan oleh PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan

Upaya yang dilakukan oleh PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah :

1) Pemberian Penghargaan kepada Karyawan (*Reward*)

Dengan adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi maka akan memberikan atau menimbulkan motivasi kerja terhadap karyawan, karena karyawan akan merasa pimpinan menghargai serta mengakui hasil kerja mereka. Selain itu pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi juga akan dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan lainnya yang belum berprestasi untuk meningkatkan hasil kerja mereka dengan harapan memperoleh penghargaan tersebut.

Setiap awal bulan sampai tanggal 10 tiap awal bulan seluruh karyawan akan mengisi IPK ini. Hasil penilaian akan diketahui dibulan ke 6, penilaian karyawan dilakukan secara persemester. Bagi karyawan yang IPK Individunya baik maka akan mendapatkan bonus Tunjangan Kinerja individu yang lebih besar dari pada yang lain.

Penghargaan ini tidak hanya menjadi motivasi bagi Direksi Jasa Raharja, namun tentunya sebagai motivasi segenap karyawan agar dapat terus meningkatkan kinerja perusahaan, khususnya untuk memastikan bidang pendanaan dapat dicapai secara optimal, dimana nantinya dana ini akan disalurkan kembali ke masyarakat yang tertimpa musibah kecelakaan dalam bentuk dana santunan perlindungan dasar.

2) Pemberian Hukuman terhadap karyawan (*Punishment*)

Hukuman merupakan bentuk motivasi negatif yang digunakan PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hukuman diharapkan semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat. Selain menggunakan hukuman juga menggunakan bentuk pengarahan dan teguran pada karyawan yang melakukan masalah.

Untuk karyawan yang bermasalah awalnya akan diberi peringatan terlebih dahulu, jika masih tetap maka akan diberikan surat peringatan dari pimpinan, dan jika masih tetap saja melakukan masalah maka akan langsung diberikan surat teguran. Untuk pemberian surat teguran ini dilihat dari jenis pelanggaran yang dibuat.

Bagi yang mendapat surat teguran ini konsekuensinya adalah akan berpengaruh terhadap RH (Riwayat Hidup) karyawan dikantor tersebut. Untuk jangka awal jika mendapat surat teguran itu maka tidak mendapatkan uang bonus. Hal ini untuk menimbulkan efek jera kepada yang bersangkutan. Untuk jangka panjangnya yang bersangkutan akan tertunda untuk kenaikan jabatan.

3) Meningkatkan Fasilitas Perusahaan

Guna mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, yang terpenting adalah bagaimana perusahaan berusaha menyediakan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai, karena fasilitas merupakan kebutuhan tambahan yang dapat dirasakan karyawan dilingkungan perusahaan.

Untuk fasilitas perusahaan selain desain yang pada umumnya dimiliki oleh perusahaan, PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan juga memiliki ruangan fitness, ini untuk karyawan yang mungkin tidak punya waktu untuk berolahraga dirumah atau diluar rumah, bisa memanfaatkan fasilitas ini.

Selain itu juga ada mini perpustakaan yang berisi buku-buku yang tidak hanya berisi yang berhubungan dengan perusahaan tetapi juga yang lainnya. Ini dilakukan untuk karyawan yang hobby membaca, ini juga termasuk daya upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan, karena fasilitas kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Menciptakan Suasana Santai

Suasana kerja yang rutin sering menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan, untuk menghindari hal tersebut maka PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan perlu sekali untuk menciptakan suasana santai. Banyak kegiatan yang bisa dilakukan misalnya kumpul bersama dan makan bersama antar karyawan lainnya.

Adapun cara lain yang dapat dilakukan PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan dalam meningkatkan kinerja karyawannya selain pemberian penghargaan dan hukuman, meningkatkan fasilitas perusahaan dan menciptakan suasana santai, yaitu dengan cara : Melakukan spirit Monday dan melakukan olahraga bersama.

2. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan motivasi oleh PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan

Didalam pelaksanaannya terkadang ada masalah yang dihadapi oleh seseorang pemimpin dalam pemberian motivasi kepada para karyawannya. Kendala yang dihadapi PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan dalam memotivasi kerja karyawannya, yaitu :

1) Karakter Karyawan yang berbeda-beda

Setiap karyawan memiliki karakter yang tidak sama, ada yang keras, ada yang halus, ada yang penurut, sehingga pimpinan kesulitan mengetahui keinginan karyawan yang satu dengan yang lain.

Untuk mengatasi kendala tersebut pimpinan harus mengetahui karakter karyawan terlebih dahulu agar dalam memberikan motivasi tidak terjadi kesalahan.

2) Terdapat beberapa karyawan yang sudah cukup tua.

Orang yang cukup tua tingkat produktivitasnya menurun, karena motivasi kerjanya juga rendah. Semakin senior semakin susah untuk menumbuhkan semangat motivasi, apa lagi jika karyawan tersebut mau pensiun, mereka hanya mengikuti atau bekerja sesuai dengan jobdesk saja.

Latar belakang keluarga, misalnya karyawan tersebut tumbuh dikeluarga yang berada dan bekerja hanya untuk bekerja saja, akan beda dengan karyawan yang bekerja memang untuk mata pencahariannya. Yang hanya untuk bekerja saja mungkin seperti kasus orang senior itu yang tumbuh dikeluarga berada, mereka bekerja lempeng-lempengan saja sesuai dengan jobdesknya saja, berbeda dengan senior yang bekerja sebagai mata pencaharian, mereka akan bisa lebih menerima motivasi dan termotivasi untuk memberikan best effortnya bagi perusahaan.

Untuk mengatasi kendala tersebut perusahaan mengurangi target kerja yang lebih pantas, sehingga karyawan tersebut dapat tetap bekerja dengan baik.

PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengamatan pada PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan, Kebijakan motivasi yang dilakukan oleh PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan adalah dengan memberikan penghargaan kepada karyawan, jenis motivasi PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan adalah bonus dan kenaikan jabatan. Bonus diperuntukan bagi karyawan yang memiliki IPK tinggi disetiap semester nya sebagai bentuk hadiah dari perusahaan karena karyawan tersebut telah melakukan pekerjaannya dengan baik, bonus yang berupa kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan.

Kemudian dengan memberikan hukuman terhadap karyawan, sanksi yang dilakukan oleh PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan adalah berupa teguran, surat peringatan, serta penundaan kenaikan jabatan. Pegawai yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait dan bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat. Selanjutnya meningkatkan fasilitas perusahaan dan menciptakan suasana santai, Fasilitas kerja yang diberikan PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan untuk menunjang efisiensi kerja karyawan, perusahaan memberikan fasilitas tambahan yang berupa sarana olahraga atau gym yang bisa dimanfaatkan demi kesehatan karyawan. Selain itu juga ada mini perpustakaan yang diberikan perusahaan yang berisi buku-buku yang tidak hanya berisi yang berhubungan dengan perusahaan tapi juga yang lainnya, untuk ini PT. Jasa Raharja

Cabang Kalimantan Selatan masih punya satu lemari buku, ini dilakukan untuk karyawan yang hobby membaca. Dalam mengerjakan pekerjaan PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan untuk suasana lingkungan sendiri secara fleksibel tidak terlalu kaku atau terlalu santai. Karena dengan suasana yang seperti ini karyawan tidak merasa tegang dan juga takut, hanya menunjang tinggi norma sopan santun jika berhadapan dengan karyawan yang lebih senior.

Dalam pelaksanaan motivasi kerja tidak selamanya berjalan sesuai dengan rencana yang dibuat. Dalam memotivasi kerja karyawannya ada saja kendala yang dihadapi PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan. Kendala tersebut berupa karakter karyawan yang berbeda dan terdapatnya beberapa karyawan yang sudah cukup tua untuk menghadapi tuntutan kerja. Untuk menghadapi permasalahan tersebut, pimpinan harus mengetahui karakter karyawan terlebih dahulu agar dalam memberikan motivasi tidak terjadi kesalahan terhadap karyawan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda tersebut. Sedangkan mengatasi karyawan yang sudah cukup tua yaitu dengan memberikan kelonggaran dan mengurangi target yang harus dikerjakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai upaya-upaya pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan, peneliti dapat menarik kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan memiliki dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari pemberian penghargaan kepada karyawan yang berupa bonus dan rekomendasi peningkatan jabatan terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik, serta memberikan hukuman yang melakukan masalah, ini bertujuan memperbaiki dan mendidik kearah yang lebih baik, selanjutnya meningkatkan fasilitas perusahaan dan menciptakan suasana santai agar para karyawan tidak terjebak dalam rutinas harian.
2. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa kendala motivasi yang dihadapi perusahaan adalah karakter karyawan yang berbeda dan terdapatnya beberapa karyawan yang sudah cukup tua.

Saran

Berdasarkan hasil dari analisa dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran-saran yaitu :

1. Dalam melakukan motivasi sudah terlihat hasilnya bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi untuk karyawan sangatlah berpengaruh besar bagi perusahaan, dengan begitu saran dari penulis perusahaan perlu untuk mengembangkan lagi dan memberikan perhatian lebih, serta menyadari bahwa motivasi sangat penting bagi

mereka, dengan hasil agar karyawan bisa lebih baik lagi, rajin, ulet, dan disiplin dalam bekerja, dan seluruh karyawan diharapkan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

2. Penulis melihat pimpinan dalam mengatasi kendala memotivasi karyawan sudah cukup baik yaitu :
 - 1) Dalam mengatasi karakter karyawan yang tidak sama tersebut pimpinan harus mengetahui karakter karyawannya terlebih dahulu agar dalam memberikan motivasi tidak terjadi kesalahan. Saran dari penulis yaitu perusahaan juga harus memberikan pengarahan dan petunjuk kepada karyawan, agar karyawan dapat mengerti akan tujuan mereka dalam bekerja. Dengan begitu maka karyawan akan termotivasi sehingga dapat membangkitkan semangat dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
 - 2) Cara perusahaan mengatasi karyawan yang sudah cukup tua dengan cara mengurangi target kerja yang lebih pantas, sehingga karyawan tersebut dapat tetap bekerja dengan baik. Saran dari penulis yaitu sebaiknya perusahaan juga mengakui, menghargai dan memberikan pujian terhadap karyawan yang sudah cukup tua, karena ini merupakan bentuk apresiasi dalam lingkungan kerja, serta tunjukan juga kerendahan hati dalam menghadapi karyawan yang sudah cukup tua dan ajak mereka untuk bersama-sama memberikan inspirasi tanpa menitikberatkan hierarki dikantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhammad (2001) Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern: Pustaka Amani, Jakarta Raja Grafindo Persada.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001), *Manajemen sumber daya manusia* Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana

- Emron, Edison. Dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, SP Melayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Melayu, 2008, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hani, Handoko, (2006) “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Badan penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo:Jakarta.
- Hadari, Nawawi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- H. Hadari Nawawi, 2003: *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Komaruddin (2001). *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke 5. Jakarta Bumi Aksara
- Manullang, (2004), *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis, R.L. & JH. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins, P. Stephen, (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh:

Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Robbins, Stephen P, 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan. Selemba Empat.

Robbins, Stephen P. Timoty A, Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*.

Jakarta : Selemba Empat.

Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari*

Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Siagian, Sondang P, 2004, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya*

Manusia, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta

Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara

Sedarmayanti, 2003, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, Penerbit

Ilham Jaya, Bandung.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Bikrosi dan*

Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika

Aditama