

ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SADULUR KARYA BERSAMA DI BANJARBARU

Meilysa Ade Pratiwi¹, Lamsah², Hairul³

Manajemen, 61202, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad I- Banjari
Banjarmasin, 17.31.0810

Manajemen, 61202, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad I- Banjari
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61202, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad I- Banjari
Banjarmasin, 1125096201

Email : Meilysaade.id@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk menguji dan menganalisis motivasi kinerja karyawan PT.SADULUR KARYA BERSAMA. Dan 2) Untuk menguji dan menganalisis kompensasi yang diberikan kepada pegawai pada PT.SADULUR KARYA BERSAMA.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang mana merupakan data tidak dapat dihitung. Subjek digunakan dalam penelitian ini sebagai responden adalah direktur Pt. Sadulur Karya Bersama di Banjarbaru itu sendiri dengan cara wawancara.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Bentuk motivasi yang telah diberikan oleh pt. Sadulur karya bersama adalah bagaimana Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. 2) Bentuk kompensasi yang sebaiknya diberikan kepada kryawan pt. Sadulur karya bersama berupa, upah gaji, komisi, bonus, insentif, tunjangan dan reward.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) To test and analyze the performance motivation of employees of PT. SADULUR KARYA BERSAMA. And 2) To test and analyze the compensation given to employees at PT. SADULUR KARYA BERSAMA.

This study uses a qualitative descriptive research method which is data that cannot be calculated. The subject used in this research as the respondent is the director of Pt. Sadulur Karya Bersama in Banjarbaru itself by way of interviews.

The results of this study indicate that: 1) The form of motivation that has been given by pt. Sadulur work together is how motivated employees not only improve their performance, but also increase their commitment to work. 2) The form of compensation that should be given to the employees of pt. Joint work in the form of wages, salaries, commissions, bonuses, incentives, allowances and rewards

Keywords : Motivation, Performanc

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kehidupan modern peran sumber daya manusia SDM adalah karyawan sebagai sumber tenaga kerja di unit organisasi perlu menghasilkan produk yang berkualitas baik berupa barang atau jasa untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi harus ada motivasi kerja untuk mendorong kinerja karyawan

motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu sehingga motivasi biasanya diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang jika ia membutuhkan dan menginginkan sesuatu maka ia akan terpaksa melakukan kegiatan tertentu untuk mendapatkan apa yang ia butuhkan Misalnya untuk bertahan hidup ia akan dipaksa untuk melakukan pekerjaan apapun untuk bertahan hidup ia akan dipaksa untuk melakukan pekerjaan apapun untuk bertahan hidup namun jika ia tidak memiliki tujuan atau motivasi tertentu untuk mendorong kinerjanya maka hasil yang diharapkan tidak akan maksimal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal faktor internal berasal dari sumber daya manusia itu sendiri sedangkan faktor eksternal berasal dari luar sumber daya manusia salah satu pendorong kinerja maksimal organisasi adalah Karyawan, di samping itu, karyawan harus bekerja keras sesuai dengan peraturan. Apakah subsidi sebesar itu cukup? Untuk meningkatkan kehidupan keluarga, dalam hal kebutuhan keluarga yang sangat tinggi, seperti biaya

pendidikan, agar karyawan dan karyawan dapat terus bekerja dan memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan Motivasi sang pemimpin. Dalam hal ini peran pemimpin sangat diperlukan, karena mereka adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memajukan kerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam setiap organisasi atau perusahaan, peran pemimpin sangat penting dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Jika pimpinan dapat memberikan insentif yang tepat kepada karyawan, dalam bentuk insentif kerja, karyawan dapat menyelesaikan kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Insentif dapat berupa kompensasi, pujian, hukuman, dan teguran. Insentif memegang peranan penting bagi pimpinan suatu perusahaan untuk menggerakkan kemampuan masyarakat dan segala kekuasaan serta pembatasan fasilitas lainnya. Bagaimana memotivasi bawahan untuk merangsang semangat bawahan, sehingga mereka mau bekerja keras dan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika pekerja atau karyawan akan menerima insentif dan tunjangan yang dianggap berdasarkan layanan yang diberikan oleh perusahaan, pekerjaan akan berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, insentif bukanlah tugas yang mudah, karena perusahaan harus memiliki pedoman bagaimana menentukan insentif, tidak hanya kuantitatif, tetapi juga banyak faktor lain yang perlu dipertimbangkan. Tidak sepadan dengan tunjangan atau

organisasi, karyawan dan karyawan perlu dimotivasi. Tujuan perusahaan atau organisasi harus memikirkan bagaimana membuat karyawan dan karyawan selalu bersemangat dalam bekerja dan memiliki perilaku positif dalam menjalankan tugasnya. Meskipun memberikan motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja, proses ini sulit dilaksanakan karena karyawan adalah orang-orang yang hidup dengan perasaan, harga diri, dan keinginan yang berbeda. Untuk ini, diperlukan seorang manajer adalah memberikan motivasi yang tepat kepada pegawai atau karyawan. dengan pemberian motivasi yang tepat di harapkan pegawai dan karyawan dapat terdorong bekerja lebih baik sehingga dalam diri mereka timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tunjangan perusahaan atau organisasi akan lebih mudah dicapai dan tunjangan pribadi juga akan terpenuhi.

Menurut teori ini ada 2 Faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yakni:

- 1.) Faktor motivasional terdiri dari :
 - Prestasi, Penghargaan, Tanggung Jawab, Kesempatan Untuk Maju, Kenaikan Pangkat dan Pekerjaan Itu Sendiri
- 2.) Faktor Higiene (pemeliharaan) terdiri dari : Gaji, Tunjangan, Kondisi Kerja Fisik, Hubungan Interpersonal, Kebijakan Dan Administrasi Perusahaan, Pengawasan, status dan Keamanan Kerja Teori motivasi menurut Maslow dalam bukunya Dr.Sondang P. Siagian (2012:146) adalah sebagai berikut:

- 1.) kebutuhan Fisiologis (fisik) yang meliputi kebutuhan – kebutuhan pokok sandang, pangan, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya.
 - 2.) kebutuhan keamanan yang meliputi keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang
 - 3.) kebutuhan sosial yang meliputi kasih sayang, menjadi bagian dari kelompoknya, di terima oleh orang lain dan pengikutsertaan dalam pengambilan keputusan perusahaan
 - 4.) kebutuhan Esteem (harga diri) yaitu pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. seperti ingin di hargai, di hormati, status, pengakuan dan perhatian.
 - 5.) kebutuhan aktualisasi diri seperti pengembangan diri, pencapaian potensi seseorang, pemenuhan diri sendiri, minat dan potensi dorongan untuk menjadi apa yang dicapai.
- Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor .faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas :
- 1.) Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :
 1. Keinginan untuk dapat hidup
 2. Keinginan untuk dapat memiliki
 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 5. Keinginan untuk berkuasa
 - 1.) Faktor ekstern

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervise yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab

Salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan di PT.SADULUR KARYA BERSAMA Banjarbaru ini adalah motivasi yang diberikan oleh pemimpin usaha tersebut. Salah satu motivasi yang diberikan adalah peraturan yang fleksibel. Sistem yang diterapkan bertujuan untuk kenyamanan dan kelonggaran dalam bekerja serta untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tidak mengharuskan kepada setiap karyawan harus masuk tepat waktu sesuai yang ditetapkan oleh usaha tersebut karena menerapkan sistem kekeluargaan. Meskipun usaha ini memberikan kelonggaran, namun jika jam masuk kerja tidak sesuai yang ditetapkan atau molor, maka pemilik usaha tersebut akan memotong gaji karyawan yang melanggarnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah salah satu teknis dan cara mencari, memperoleh, mengumpulkan, dan mencatat data, baik berupa primer maupun sekunder yang di gunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan beberapa metode penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif kualitatif karena memberikan uraian mengenai hasil penelitian secara teori. Subjek dari penelitian ini data yang berupa teori dan dianalisis kemudian ditarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Memotivasi karyawan dapat membuat kinerja mereka menjadi meningkat. Hal ini tentunya membuat kinerja perusahaan ikut meningkat. Setiap pimpinan tentunya memiliki cara tersendiri dalam memotivasi karyawannya, namun hal tersebut harus kita lakukan secara

konsisten agar mencapai hasil yang maksimal, Ada beberapa alasan mengapa motivasi karyawan perlu dibahas lebih lanjut, tanpa daya penggerak ini, perusahaan dapat mengalami kesulitan.

Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Kinerja merujuk pada fungsi kemampuan dan motivasi. Anda dapat menilai kinerja karyawan dengan mengamati kemampuannya menuntaskan tugas yang diberi sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan motivasi. Pengukuran kinerja akan membawa Anda pada tiga indikator produktivitas kerja yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Cermati kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menilai sejauh mana ia mampu mengerjakan tugas sesuai ketentuan dan standar perusahaan.

Kehadiran motivasi akan merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal. Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan dapat mendorong terjadinya hal berikut.

- Motivasi itu bisa ‘menular’

Melihat rekan kerja termotivasi dan bersemangat mengerjakan sesuatu akan menggugah Anda melakukan hal serupa. Apalagi, jika usaha dan kerja keras mereka juga dihargai oleh perusahaan. Sebaliknya, ketika pihak manajemen menutup mata pada kinerja buruk karyawan, ini bisa menurunkan motivasi karyawan lain.

- Meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan

Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Ia tak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Motivasi yang dibangun oleh pimpinan Pt. Sadulur Karya Bersama sangatlah menjadi panutan bagi karyawan-karyawan di perusahaan tersebut, pimpinan tersebut membuat Cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah menjadi atasan yang mau mendengarkan dan menghargai pendapat atau ide dari karyawan. Tentunya setiap orang ingin pendapatnya didengarkan, tidak terkecuali karyawan. dan menyisihkan waktu untuk mendengarkan segala pendapat dari karyawan tanpa terkecuali, hal tersebut dapat menjadi pemimpin yang bijaksana dan berwibawa. Perusahaan dapat dikatakan menjadi perusahaan yang baik apabila memberi kesempatan bagi karyawan-karyawannya untuk mengembangkan ide-ide yang mereka miliki. Sehingga sebisa mungkin harga setiap ide-ide baru yang diberikan oleh karyawan-karyawannya. sebagai pemimpin sudah semestinya kita memperhatikan peningkatan kerja dari setiap karyawan , baik dalam skala besar maupun kecil sekalipun akan lebih baik sekalipun. Selama hal tersebut merupakan hal yang positif, harus tetap mengapresiasinya. Pemberian penghargaan seperti ini akan sangat penting bagi mereka sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih giat. Sebagai atasan yang baik, jangan hanya menuntut karyawan untuk selalu meningkatkan kualitas kerja saja namun juga perlu memberikan evaluasi dari apa yang telah mereka kerjakan. Kritik dan koreksi memang diperlukan agar membuat hasil pekerjaan menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya. Namun akan lebih baik jika sebagai atasan, menggunakan pendekatan secara tidak langsung pada karyawan yang melakukan kesalahan. Hal ini ditujukan agar karyawan bisa belajar dari kesalahan yang mereka buat. Sehingga bisa terlibat dalam diskusi bersama karyawan untuk mencari solusi untuk memperbaiki kesalahan yang ada.

berikut hasil penelitian yang dilakukan peneliti Di Pt. Sadulur Karya Bersama

1) Komunikasi Antara Pimpinan Pt. Sadulur Karya Bersama Dengan Karyawan

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Bapa Adhi Dharma Prasetya, ST Di Banjarbaru, sebagai berikut

“ Saya selaku pimpinan di Pt. Sadulur Karya Bersama selalu menjaga komunikasi dengan karyawan selalu terjaga dengan baik, Komunikasi juga selalu saya lakukan melalui pertemuan-pertemuan rutin antara karyawan baik itu saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Diluar jam kerja saya biasanya makan siang dengan beberapa karyawan, dengan begitu saya berkomunikasi dengan cara yang berbeda, lebih rileks dan santai tanpa ada batasan antara atasan dan bawahan. Dengan adanya pertemuan tersebut maka hubungan saya dengan karyawan terjalin dengan baik. Saya juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan atau pendapat sehingga karyawan juga merasa dilibatkan, dan menurut saya Keberhasilan perusahaan mencapai tujuan bukan saja karena masalah keuangan yang memadai, sarana dan prasarana semata, tetapi sangat tergantung pada komunikasi yang digunakan dalam kepemimpinan perusahaan guna menghimpun aktivitas hubungan diantara yang terlibat dalam perusahaan.

Dan selanjutnya wawancara dengan para karyawan, “Pimpinan melakukan komunikasi dengan kami baik jam kerja maupun diluar kerja, pimpinan juga selalu aktif menanyakan bagaimana kegiatan dilapangan, dan pimpinan selalu memberikan kesempatan kami berbicara mengemukakan pendapat pada saat rapat ataupun dalam kondisi informal, Komunikasi yang

terjalin antara kami dengan pimpinan sangat baik karena situasi bekerja disini dibuat seperti kekeluargaan sehingga kami bisa bekerja dengan santai dan nyaman.”

2) Pengarahan terhadap karyawan

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Bapa Adhi Dharma Prasetya, ST Di Banjarbaru, sebagai berikut :

“Saya selaku pimpinan di Pt. Sadulur Karya Bersama memberi pengarahan kegiatan untuk melaksanakan tugasnya masing-masing, menjadikan karyawan yang berpengetahuan dan akan bekerja efektif menuju sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Saya juga membimbing karyawan agar lebih kreatif dan produktif agar mereka bisa maju, kemajuan suatu usaha ditentukan oleh kinerja para karyawan itu sendiri.

Dan selanjutnya wawancara dengan para karyawan “Mengenai pengarahan terhadap kami pimpinan selalu memberikan pengarahan dengan baik dan jelas sehingga kami mudah memahami bagaimana arahan yang diinginkan oleh pimpinan. Dan dalam pemberian pengarahan pimpinan terkadang bisa langsung ikut dalam mengerjakan dengan apa yang diarahkan sehingga menjadi contoh yang nyata bagi karyawan”

3) Motivasi Untuk Semangat Kerja Karyawan

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Adhi Dharma Prasetya, ST Di Banjarbaru, sebagai berikut :

“Sehubung dengan pemberian motivasi karyawan terhadap semangat kerja karyawan saya adalah melakukan unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap

dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Dan saya lebih mendekatkan diri secara personal dengan para karyawan saya sehingga terjalin sebuah hubungan yang bekesinambungan antara semua karyawan disini. Dengan mengenal lebih dalam kepada karyawan, saya akan mengerti karakter dan kepribadian mereka satu persatu sehingga memudahkan saya untuk memberikan motivasi jika saya telah mengenal dan mendalami pribadi masing-masing karyawan saya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan sikap dan kepribadian mereka.” Selanjutnya wawancara dengan para karyawan yang Pt. Sadulur Karya Bersama, sebagai berikut :

“Dalam hal kedekatan terhadap pimpinan kami sangat dekat dengan pimpinan apalagi diluar jam kerja kami seperti teman biasa buka seperti karyawan dengan atasan. Pimpinan selalu memberikan motivasi dalam bekerja sehingga kami selalu bersemangat dalam bekerja. Pimpinan sering ikut membantu ketika ada banyak sekali pekerjaan yang harus dikerjakan contohnya dalam hal mengemas pesanan barang yang membuat kami merasa lelah sekali dalam bekerja. oleh karena itu motivasi yang diberikan pimpinan terhadap kami sangat baik.

4) Pemberian

Kompensasi/Penghargaan Kepada Karyawan

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Bapa Adhi

Dharma Prasetya, ST Di Banjarbaru, sebagai berikut

“Saya selaku pimpinan di Pt. Sadulur Karya Bersama memberi kompensasi kepada karyawan di Pt. Sadulur Karya Bersama yaitu :

Saya memberikan Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik, adapun beberapa kompensasi tsb yaitu:

1). Upah dan gaji

Saya memberikan balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti , walaupun pekerja tidak masuk bekerja

2). Insentif

Bagi karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun atau lebih akan mendapatkan insentif berupa komisi, bonus, pembagian keuntungan atau opsi saham

3) Tunjangan

Bagi karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun atau lebih akan mendapatkan tunjangan yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun.

4) Pemberian reward

Bagi karyawan yang etos kerjanya bagus akan mendapatkan reward dari perusahaan berupa jalan-jalan keluar kota ataupun berkesempatan untuk umroh, dan tiap akhir tahun membuat acaea family gatring

PENUTUP

1. Pt. Sadulur karya bersama sebaiknya meningkatkan motivasi dan kompensasi finansial agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, Dalam hal mengatasi

permasalahan dalam memotivasi, seorang pemimpin harus mengetahui pada saat yang tepat untuk memberikan motivasi dalam hal pendekatan personal tersebut. Dikarenakan setiap 64 karyawan tidak setiap saat dalam kondisi siap untuk menerima motivasi dari pemimpin

2. Peneliti selanjutnya hendaknya memperluas sampel peneliti dan juga menggunakan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Peneliti melihat pemimpin dalam hal mengatasi kendala-kendal memotivasi karyawan sudah cukup baik yaitu dengan cara pendekatan personal. Saran dari penulis untuk mencapai hasil yang maksimal pendekatan personal harus lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). Evaluasi Kinerja SDM, PT.Refika Aditama, Bandung.Bangun,
- Ashar Sunyoto Munandar, 2001, Psikologi Industri dan Organisasi, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Azwar, S. (2005). Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- B. Uno, Hamzah. 2008. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara.
- B.H. Raven. 2006. Kepemimpinan Dasar-Dasar dan Pengembangannya. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. 2006. Transformational Leadership. Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Chukwuma, Edwin Maduka & Obiefuna Okafor. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in

- Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Vol. 2, Is. 7, hlm. 137-147.
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen*, Edisi Keenam Jakarta: Salemba Empat
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu S.P. (2006). *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, H. Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- M. Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung : Rajawali Pers
- Malayu S. P. Hasibuan (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal psikologi* volume 37, No. 1, 94 – 109.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta Utara.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Pioner Jaya : Jakarta.
- Pamela & Oloko, 2015. Hubungan Antara Model Komunikasi Dua Arah Antara Atasan dan Bawahan Dengan Motivasi Kerja Pada Bintara Di Polresta Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Integratif*, 2 (2), 8 - 17. Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Purwanto, Ngalim. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. 2013. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai. 2005. *Analisis Faktor Domain Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inpa RSUD Haji*, Surabaya. (Tesis). Surabaya: Universitas Airlangga
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, Henry. 2005. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswantono, H.B. 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Bandung
- Winardi. 2011. Kepemimpinan dalam Manajemen, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wirjana R, dan Supardo W. 2005. Kepemimpinan Dasar-Dasar dan Pengembangannya. Yogyakarta: CV. Andi Offset.