

ANALISIS MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PELITA TIMUR BANJARMASIN

Tutut Parwati^{1*}, Dwi Wahyu Artiningsih², Defin Shahrial Putra³

¹Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310945

²Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1119056501

³Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1130128801

*email: parwatitutut0@gmail.com

ABSTRAK

Koperasi ialah Organisasi Badan Usaha yang beranggotakan orang seseorang atau badan hukum koperasi dengan landasan kegiatan berdasarkan atas azas kekeluargaan. Koperasi Pelita Timur Banjarmasin beralamat di Gatot Subroto III Nomor 11 Banjarmasin. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan yang dihadapi yaitu: 1. Bagaimana motivasi yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Pelita Timur Banjarmasin? 2. Bagaimana motivasi yang seharusnya diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan pada Koperasi Pelita Timur Banjarmasin. Motivasi yang telah dilaksanakan selama ini oleh Koperasi Pelita Timur Banjarmasin yaitu: 1). Motivasi langsung (1). Memberi pujian apabila pegawai yang bersangkutan berhasil melakukan suatu tugas (2). Pemberian piagam penghargaan bagi karyawan yang berprestasi (3). Pemberian SHU setiap tahunnya dan pembagian THR pada saat hari raya kepada semua karyawan (4). Pemberian hasil upah atau gaji 2). Motivasi Tidak langsung, Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, kelancaran dari tugas, sehingga para karyawan nya sangat betah dan bersemangat dalam bergerak sambil melakukan pekerjaannya. Yang telah diberikan fasilitas antara lain: (1). Ruang kerja yang nyaman ada fasilitas nya untuk ruangan kerja telah dibagi untuk masing-masing pengelolaannya. (2). Suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, Lingkungan Koperasi Pelita Timur Banjarmasin berada ditengah-tengah Pusat Kota Banjarmasin, jadi sehingga memudahkan bagi anggota dan karyawan untuk melakukan kegiatan. Untuk lebih meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan disarankan kepada pimpinan koperasi untuk meningkatkan nilai kompensansi material dan non material dengan kosensekuensi koperasi juga harus memperbaharui kinerja pada karyawan dengan lebih menekankan kepada disiplin kerja sebagai timbal balik atas kenaikan kompensansi yang diberikan perusahaan.

Kata kunci: Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Cooperative is Organization body bussines that have members person someone or body law Cooperative with take-off activities basedon above principle into family. Cooperative Pelita Timur Banjarmasin address in Gatot Subroto III Number eleven Banjarmasin. Job satisfactic performance or upgrade performance the employee. The employee who are satisfied with work obtained will be motivated to improve performance so that it will have an impact on its increasing performance company as awhole. The Problems faced are: 1. How motivation which is applied in an effort to improve employe performance effort Koperasi Pelita Timur Banjarmasin? 2. How motivation that should be applied in effort upgrade employe performance on Koperasi Pelita Timur Banjarmasin? Motivation that has been implemented so for by Koperasi Pelita Timur Banjarmasin that is: 1). Direct Moivation: (1). Give praise when employees are councerned succeeded in carrying out at ask (2). Awarding cervicates for employees who achievement (3). Giving SHU every year and division fringe benefits during the holiday to all employees (4). Giving wage or salary results 2). Indirect Motivation Motivation given only is a facility-facility which support and support thepassion of work, smoothness of tasks, sho the employees very at home and excited in moving while doing his work. Facilities that have been provided, among others: 1). Room working the delicious there are facilities for the work space has been divided 2). Atmosphere and environ ment work the good, environment Cooperative Pelita Timur Banjarmasin in the middle center city in Banjarmasin, so making it lasier for members and employees to carry out activities. To further improve spirite and passion work the employee advised to leader cooperative for uprade score compensation material non material with consequence cooperative also must renew performance on employees with put more emphasision discipline work as reciprocity for the compen sation given company.

Keyword: Motivation and Performance Employer

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi yang berbentuk koperasi, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi perlu Mengelola sumberdaya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedia dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor penting pula. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini bisa diwujudkan dengan pemberian motivasi dari seorang pimpinan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan keinginan yang tinggi dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau menyalurkan perilaku pekerja ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang bisa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini bisa diartikan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam berkerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

METODE

Sumber dan Jenis Data

Data adalah sesuatu yang diketahui atau dianggap sebagai informasi. artinya sesuatu yang sudah terjadi merupakan bukti. Selain itu data juga dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan.

1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Agar penelitian ini dapat telaksana dengan

baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, maka diperlukan data yang diajukan penulis karena data ini sangat penting. Sumber data diperoleh penulis dari Koperasi Pelita Timur Banjarmasin.

2. Jenis Data

1). Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data Primer yang diperoleh penulis adalah data mengenai jumlah pegawai dan spesifikasi pendidikan Pegawai Koperasi Pelita Banjarmasin.

2). Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkannya. Data sekunder umumnya berupa catatan, bukti atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumen) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Data sekunder yang diperoleh penulis untuk penelitian ini adalah mengenai sejarah berdirinya Koperasi Pelita Timur Banjarmasin, Susunan Pengurus serta Uraian Tugas masing-masing pengurus.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan pengumpulan dengan 3 (tiga) metode, yaitu:

1. Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan lisan kepada responden. Teknik wawancara yang dilakukan penulis adalah wawancara secara langsung dengan pimpinan, karyawan dan orang-orang yang berwenang dalam penelitian ini. Kelebihan dari metode ini adalah memungkinkan penulis untuk mengajukan banyak pertanyaan yang memerlukan waktu yang panjang dapat menjelaskan maksud penelitian kepada responden.

2. Metode Pustaka (*Library Research*)

Metode yang dipergunakan untuk memahami permasalahan yang menjadi pembahasan pada penelitian ini dengan melakukan penelaahan buku-buku, dokumen-dokumen yang memiliki kaitan erat dengan berkaitan dengan penulisan skripsi.

3. Metode Lapangan (*Field Research*)

Metode dengan melakukan peninjauan langsung ke objek penelitian untuk mengetahui dan melihat secara langsung tentang objek yang akan dibahas.

4. Metode Dokumentasi

Metode dengan cara pengumpulan data yang bersumber dari arsip dan dokumen yang ada di Koperasi Pelita Timur maupun yang ada diluar, yang ada hubungannya dengan mencari data mengenai hal-hal berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, notulen, rapat agenda.

Metode Analisis Data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan data dari Wawancara dan Field Research, dan setelah itu dianalisis dengan menggunakan dasar teoritis yang diperoleh dari metode Library Research, yang kemudian disusun dalam bentuk skripsi.

Penulis menggunakan beberapa metode analisis ini dimaksudkan agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis mengenai berkaitan dengan kegiatan dan menyajikan data sistematis, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Motivasi Dapat Meningkatkan Kinerja Pegawai

Motivasi yang telah dilaksanakan oleh dari Pimpinan dan Pengurus Koperasi Pelita Timur Banjarmasin selama ini ada yang memang benar-benar dapat meningkatkan pada kinerja

karyawan. Berdasarkan hal tersebut penulis mencoba untuk menganalisa seberapa besar keberhasilan motivasi terhadap yang telah dilaksanakan pada kinerja karyawan Pelita Timur Banjarmasin.

Motivasi yang diberikan secara tidak langsung sangat besar pengaruhnya untuk semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas bekerja meningkat. Yang tentunya juga meningkatkan kinerja karyawan. Adapun motivasi yang telah diberikan secara tidak langsung ini, juga tidak bisa berjalan dengan baik tanpa didukung dari segi finansial atau dari motivasi materil.

Dari segi motivasi materil atau yang lebih dikhususkan pada upah gaji atau gaji karyawan yang masih rendah. Gaji karyawan yang tertinggi pada Koperasi Pelita Timur Banjarmasin adalah Rp. 1.900.000 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah) dan yang terkecil adalah Rp. 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah) pertahun adanya kenaikan sekitar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah) per tahun. Yang tentu lebih rendah jika kita bandingkan dengan Upah Minimum Provinsi. Upah atau gaji mempunyai peranan yang menentukan, Karena merupakan motivasi seseorang agar mau meningkatkan kinerja dan karirnya. Ada beberapa hal yang bisa diperhatikan pimpinan dalam pemberian upah atau gaji, yaitu:

1). Upah atau Gaji harus memenuhi kebutuhan hidup minimal atau UMR

Gaji yang diharapkan oleh karyawan kiranya dapat memenuhi kebutuhan hidup, yang berupa sandang, pangan dan papan.

2). Upah atau Gaji harus bisa mengikat karyawan

Besarnya gaji biasanya akan berpengaruh pada kinerja serta kestabilan karyawan. Oleh sebab itu besarnya gaji harus diusahakan sedemikian rupa agar dapat meningkatkan semangat kerja dan mengikat pada karyawan itu sendiri.

Apabila pemberian gaji yang kecil dibandingkan dengan Koperasi lain yang sejenis, maka akan menimbulkan kecenderungan pindahnya karyawan.

3). Upah atau gaji harus adil

Pemberian gaji yang tidak tepat tidak semata-mata dilihat dari segi jumlah yang diberikan tetapi harus pula mengandung keadilan. Adil disini tidak berarti harus sama semuanya, tetapi harus disesuaikan dengan hak dan kewajiban serta tanggung jawab. Agar dapat mendorong motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal, kompensasi yang diberikan harus bersifat adil dan layak. Kompensasi yang adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Sedangkan kompensasi yang layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Untuk dapat menentukan gaji yang mendekati keadilan, maka Koperasi Pelita Timur Banjarmasin dapat mengambil jalan dengan mengkategorikan tugas atau pekerjaan yang menuntut perlu diberikan gaji yang adil, yaitu:

- (1). Sulit mudahnya pekerjaannya
- (2). Berat ringannya bekerja
- (3). Besar kecilnya resiko pekerjaannya
- (4). Perlu tidak nya unsur keterampilan dalam pekerjaan.

4). Gaji Harus Dinamis

Gaji harus bersifat dinamis, mengandung pengertian bahwa koperasi harus mengikuti perkembangan tingkat kebutuhan manusia. Untuk dapat menyesuaikan diri dan dapat meninjau kembali penetapan kompensasi yang telah diberikan ada beberapa peninjauan kembali mengenai gaji yang telah berlaku, yaitu:

- (1). Perubahan tingkat upah dari koperasi lain
- (2). Perubahan peraturan perundang-undangan mengenai besarnya Upah Minimum Regional (UMR)
- (3). Perubahan tingkat hidup masyarakat

2. Motivasi Yang Dilaksanakan Koperasi Pelita Timur

1). Motivasi Langsung

Motivasi ini diberikan oleh Pimpinan dan Pengurus secara langsung kepada setiap karyawan Koperasi Pelita Timur Banjarmasin untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan masing-masing individu.

Yang telah diberikan oleh Pimpinan sebagai berikut:

- (1). Memberi pujian apabila pegawai yang bersangkutan berhasil melakukan suatu tugas
- (2). Pemberian piagam penghargaan bagi karyawan yang berprestasi
- (3). Pemberian SHU setiap tahunnya dan pembagian THR pada saat hari raya kepada semua karyawan
- (4). Pemberian hasil upah atau gaji

2). Motivasi Tidak Langsung

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, kelancaran dari tugas, sehingga para karyawannya sangat betah dan bersemangat dalam bergerak sambil melakukan pekerjaannya.

Yang telah diberikan fasilitas antara lain:

- (1). Ruangan kerja yang nyaman ada fasilitasnya untuk ruangan kerja telah dibagi untuk masing-masing pengelolaannya.
- (2). Suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, Lingkungan Koperasi Pelita Timur Banjarmasin berada ditengah-tengah Pusat Kota Banjarmasin, jadi sehingga memudahkan bagi anggota dan karyawan untuk melakukan kegiatan.

3). Pelatihan-Pelatihan

Pelatihan yang telah diikuti baik yang telah diselenggarakan di daerah maupun di tingkat provinsi. Diantaranya pelatihan tentang koperasi modern.

4). Penempatan karyawan yang tepat

Penempatan karyawan yang telah dilaksanakan dengan melihat keahlian dan kemampuan masing-masing karyawan. Walaupun waktu pertama kali masih banyak melakukan kesalahan namun sering waktu berjalan semuanya telah bisa melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

3. Faktor-Faktor Yang Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Pelita Timur Banjarmasin

Dalam sebuah usaha tentu tidak bisa lepas dari bantuan tenaga kerja, dengan semakin kompleksnya administrasi usaha maka dalam menjalankan usahanya Koperasi Pelita Timur Banjarmasin dibantu oleh sejumlah karyawan yang mempunyai kapabilitas dan kapasitas sesuai dengan kebutuhan usaha.

Dengan bantuan karyawan atau karyawati tersebut administrasi keuangan yang berkenaan dengan pencatatan Administrasi Anggota, Unit Fotocopy, Pinjaman Jangka Menengah atau Panjang Jangka Pendek Dan Simpanan Anggota serta Unit Usaha lainnya selama ini dapat berjalan lancar.

Didalam Koperasi Pelita Timur selama ini terdapat peningkatan kinerja yang telah dilakukan karyawan, ini bisa dilihat dengan perkembangan permodalan Koperasi Pelita Timur yang dari tahun ketahun terus ada mengalami peningkatan. Salah satu yang telah dilakukan Pimpian dan Para Pengurus Koperasi Pelita Timur Banjarmasin dan Pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan Pemberian Motivasi.

Pemberian motivasi yang telah dilakukan, melalui 2 (dua) cara, yaitu:

- 1). Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)
- 2). Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Analisa Dan Pembahasan

Dari beberapa penjelasan diatas, kita tentunya dapat mengetahui betapa pentingnya pemberian motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan koperasi yang diharapkan. Motivasi yang telah dilaksanakannya adalah motivasi langsung berupa pemberian upah atau gaji dan pemberian Sisa Hasil Usaha setiap tahun. Maka dengan demikian koperasi harus mempertimbangkan salah satu hal yang paling penting yaitu upah atau gaji yang sesuai dengan standar. Hasil ini mempunyai pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja pada koperasi.

Upah atau gaji yang diberikan Koperasi Pelita Timur Banjarmasin kepada karyawan masih jauh dari standar Upah Minimum Provinsi (UMP), yang diterima selama ini Rp. 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah) - Rp. 1.900.000 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah) Upah yang diterima ini masih belum sebanding dengan besaran modal Koperasi Pelita Timur Banjarmasin yang mencapai Rp. 4.238.639.836,41 (empat milyar dua ratus tiga puluh delapan juta enam ratus tiga puluh Sembilan delapan ratus tiga puluh enam koma empat puluh satu rupiah) pada tahun 2018 dengan jumlah anggota 742 (tujuh ratus empat puluh dua orang).

Inilah yang harus diperhatikan bagi pimpinan Koperasi Pelita Timur Banjarmasin, agar karyawan yang ada jangan sampai ada yang berpindah ke koperasi lain hanya karena masalah pemberian upah atau gaji yang tidak sesuai. Karena perpindahan karyawan sedikit tidaknya akan mempengaruhi kinerja Koperasi Pelita Timur Banjarmasin yang berjalan cukup baik.

Pimpinan Koperasi Pelita Timur Banjarmasin bisa mempertimbangkan beberapa hal dalam pemberian upah atau gaji yang sesuai antara lain:

1. Upah atau gaji yang diberikan bisa memenuhi kebutuhan hidup yang berupa sandang, pangan, dan papan dan dapat mengikuti tingkat perkembangan tingkat kebutuhan manusia yang dari tahun ke tahun meningkat
2. Upah atau gaji yang diberikan dengan rasa keadilan yang mana sesuai dengan tanggung jawab karyawan masing-masing. Apabila karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan karyawan yang lain tentu harus mendapatkan upah atau gaji yang lebih besar dari yang lain.

Berdasarkan penelitian ini yang dilakukan penulis ada salah satu motivasi yang telah dilakukan oleh Pimpinan Koperasi Pelita Timur Banjarmasin yaitu pemberian motivasi langsung berupa pemberian Sisa Hasil Usaha setiap tahun dan pembagian Tunjangan Hari Raya pada saat hari raya kepada semua karyawan. Pemberian bonus ini tentunya sangat membantu keuangan karyawan Koperasi Pelita Timur Banjarmasin. Sangat wajarlah bila karyawan mendapatkan bonus setiap tahun. Karena keberhasilan Koperasi Pelita Timur Banjarmasin mendapatkan modal sampai dengan Rp.4.238.639.836,41 tidak hanya keberhasilan pengurus dan pimpinan tapi juga tidak terlepas dari dalam campur tangan karyawan. Pemberian Sisa Hasil Usaha setiap tahun terhadap karyawan berbeda-beda jumlahnya karena tergantung seberapa besar jumlah pinjaman dari seluruh anggotanya. Penarikan pinjaman dari anggota ini tidak terlepas dari keberhasilan karyawan Koperasi Pelita Timur Banjarmasin dalam mengelola manajemen koperasi yang baik.

PENUTUP

KESIMPULAN

1. Koperasi Pelita Timur Banjarmasin merupakan salah satu koperasi yang ada di Jalan Gatot Subroto III Banjarmasin, Kalimantan Selatan yang perkembangannya dari modalnya berjalan cukup baik. Koperasi ini didirikan pada Tahun 1971 dan diakui secara badan

hukum dengan nomor akta pendirian 1065/BH/IX Tanggal 06 juli 1971 Koperasi Pelita Timur Banjarmasin ada mengalami masalah dalam hal pemberian gaji, yaitu pemberian gaji yang masih dibawah standar atau dibawah Upah Minimum Regional. Hal ini tentunya akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan yang tentunya berimbas pada kinerja koperasi itu sendiri.

2. Untuk meningkatkan kembali semangat dan gairah kerja maka diperlukan usaha-usaha antara lain meningkatkan nilai kompensasi material yaitu (peningkatan gaji atau upah, pemberian bonus, pemberian insentif dan lain-lain pemberian insentif dan lain-lain pemberian berupa uang atau benda), dapat pula yang berupa material (penghargaan, suasana kerja yang kondusif, kekeluargaan, dapat melaksanakan ibadah dengan baik, adanya sarana rekreasi bersama, jaminan kesehatan, jaminan tunjangan hari tua dan lain-lainnya.

SARAN

Untuk lebih meningkatkan Semangat dan gairah kerja karyawan sebaiknya pimpinan koperasi Pelita Timur Banjarmasin melakukan pembaharuan terhadap kebijakan kompensasi. Disarankan kepada pimpinan koperasi untuk meningkatkan nilai kompensasi material dan non material dengan kosensekuensi koperasi juga harus memperbaharui kinerja pada karyawan dengan lebih menekankan kepada disiplin kerja sebagai timbal balik atas kenaikan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya dengan sering melaksanakan evaluasi terhadap kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan apakah hal tersebut berkaitan dengan kemajuan koperasi tersebut.

REFERENSI

- Basir Barthos, Drs. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro, Bumi Aksara 1990.
- Chaniago, Arifinal Ekonomi Dan Koperasi (Bandung : CV Rosda Bandung 1983) Halaman 29.
- Djazah Dahlan. Pengetahuan Perkoperasian (Jakarta;BN Balai Pustaka, 1977) Halaman 26,27.
- Departemen Koperasi, Koperasi Sebuah Pengantar, Penerbit Departemen Koperasi, 1985.
- Gellerman, Saul W. Motivasi dan Produktivitas, Seri Manajemen No. 91. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressiondo, 1984.
- Muchdarsyah Sinungan, 1987. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta, PT.Bina Aksara.
- Manullang, 1994. Manajemen Personalia. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Melayu S.P. Hasibuan, Drs. Organisasi Dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas).
- Mukhtar Sarman, Drs. Pengantar Metodologi Penelitian Sosial, Penerbit Departemen Koperasi, 1982.
- Sito, Arifin, Tamba, Halomoan, Koperasi Teori Dan Praktek. (Jakarta: Erlangga 2001) halaman 137.
- Sujamto, Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan, Edisi Revisi, Jakarta: Ghalia Indonesia,1986.
- Soenyoto Rias dan Benny Soembodo, 1997.Analisis Jabatan untuk Meningkatkan Efktivitas Kerja. Surabaya,Airlangga University Press.
- T. Hani Handoko, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, BPFE.
- T. Hani Handoko, 1999. Manajemen. Edisi II, Yogyakarta, BPFE.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Universitas Gajah Mada (Yogyakarta), Edisi 2.