

Hubungan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Pandu Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO)

Ade Irma Sagala¹, Helen NM Napitupulu², Talizomboi Laia³

^{1,2,3}Akademi Maritim Belawan

Corresponding Author: ✉ adeirma.sagala@gmail.com

ABSTRACT

Setiap pimpinan organisasi perlu mengetahui tentang hakekat motivasi serta faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja bawahannya sehingga prestasi kerjanya meningkat. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi, sehingga pihak-pihak yang menerima hasil perbuatan (dalam hal ini pihak yang menerima pelayanan) akan merasa puas dan mempunyai kesan baik terhadap cara pelayanan yang berikan. Hal ini akan berdampak positif terhadap organisasi dan para pelaku pelayanan pada organisasi itu. Motivasi berhubungan dengan bagaimana perilaku itu bermula, diberi tenaga, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif yang ada dalam organisasi ketika semua itu berlangsung. Oleh karena hal tersebut, maka kebutuhan suatu kebijakan pimpinan dalam usahanya untuk menggerakkan, mengajak dan mengarahkan pegawai tersebut agar mau bekerja lebih berprestasi sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Dari penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang pandu di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan menunjukkan hubungan yang signifikan komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan prestasi kerja pandu.

Kata Kunci

Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja, Pandu

PENDAHULUAN

Dalam proses hidup dan kehidupan pembentukan perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor diri sendiri (internal) dan faktor lingkungan (eksternal), ada yang berperilaku baik dan ada yang buruk, ada yang rendah hati dan ada yang tinggi hati, ada yang introvert dan ada yang ekstrovert. Begitu juga dalam melakukan pekerjaan, ada yang malas dan ada yang rajin, ada yang produktif dan ada yang tidak produktif bahkan ada yang senang dengan tantangan pekerjaan dan ada yang berusaha menjauhi tantangan pekerjaan serta ada yang berambisi untuk kepentingan pribadi yang kuat dan ada juga yang lemah. Data empiris menunjukkan bahwa perilaku seseorang dalam pekerjaan maupun produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik. Kedua faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Unsur intrinsik terdiri dari : Tingkat pendidikan, Tingkat pengetahuan, Tingkat keterampilan, Sikap-sikap terhadap kerja dan Tingkat Pengalaman. Sedangkan unsur ekstrinsik terdiri dari: Lingkungan keluarga, Lingkungan sosial budaya

Lingkungan ekonomi, Lingkungan belajar, Lingkungan kerja termasuk budaya kerja, dan Teknologi. (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007)

Masalah yang berlanjut dihadapi oleh para pimpinan organisasi adalah mengapa beberapa pegawai prestasi kerjanya lebih rendah dari pada pegawai lainnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Variabel seperti kemampuan, naluri, tingkat aspirasi, faktor pribadi seperti umur, pendidikan, dan latar belakang keluarga menerangkan mengapa beberapa pegawai prestasi kerjanya baik dan yang lainnya tidak. (Gibson, 1996)

Menurut teori Herzberg ada lima faktor yang berperan sebagai motivator yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik, terdiri dari *achievement, recognition, the work it self, responsibilities* dan *advancement*. Rangkaian faktor-faktor motivator ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya yaitu kandungan kerjanya, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya dan peningkatan tugasnya. Dalam meningkatkan motivasi para pandu, Manajer atau atasan langsung pandu, dituntut untuk menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pandu untuk bekerja lebih produktif, yaitu dengan membuat sistem yang baku dan adil mengenai imbalan dan hukuman serta tetap memelihara komunikasi dua arah secara kekeluargaan dengan para pandu, sehingga secara tidak langsung juga dapat mendorong rasa saling percaya. (Manullang, 1993)

Komitmen Organisasi

Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen individu terhadap organisasi, apa dampaknya dan mengapa hal tersebut perlu dipahami. Porter, Mowdey (1965), komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi). (Narimawati, 2005)

Selanjutnya Pimlott dalam Thornhill mengatakan bahwa komitmen individu terhadap organisasi bersifat sukarela dan pribadi, sehingga tidak dapat dipaksakan dan karena itu setiap individu, anggota, organisasi dapat secara bebas masuk kembali komitmennya, karena sifatnya yang demikian. (Imaniyati, 2007)

Faktor-faktor komitmen kerja dapat di lihat dari kajian yang dilakukan Mowday (1982), Telaah tersebut membagi faktor-faktor komitmen kerja menjadi 4 karakteristik, yang meliputi:

1. Karakteristik Personal

Variabel *personal* yang sering memiliki keterlibatan adalah usia, masa kerja, tingkat pendidikan, ras, jenis kelamin, serta faktor kepribadian yang meliputi motif berprestasi, perasaan memiliki kepuasan kerja, dan sebagainya.

2. Karakteristik Kerja.

Hal ini berhubungan dengan jabatan atau peran para pandu. Aspek yang berhubungan dengan peranan pekerjaan yang dapat mempengaruhi komitmen kerja adalah lingkup jabatan, tantangan, konflik peran atau ketidakjelasan peran. Meningkatkan tantangan dalam pekerjaan dimungkinkan akan meningkatkan komitmen kerja. Dalam hal konflik peran, ada korelasi negatif dengan komitmen kerja artinya, bila peran yang diberikan tidak jelas, maka individu akan mengalami konflik yang akhirnya menyebabkan menurunnya komitmen.

3. Karakteristik Struktual.

Meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, tingkat kontrol, serta sentralisasi.

4. Pengalaman Kerja.

Tercakup dalam pengertian ini adalah ketergantungan terhadap organisasi kerja, yaitu berupa sejauh mana harapan para pandu dapat dipenuhi oleh perusahaan, sikap positif rekan kerja pandu lainnya terhadap perusahaan, tipe kepemimpinan, dan sebagainya. Apabila para pandu menganggap bahwa pandu lah yang merasa penting atau dibutuhkan oleh organisasi kerja, maka komitmennya akan meningkat berkaitan dengan itu, pengalaman kerja dalam organisasi dianggap sebagai kekuatan sosial yang utama dan mempengaruhi komitmen secara psikologis terhadap organisasi. (Wulandari, 2008)

Dari uraian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa timbulnya komitmen kerja para pandu merupakan prilaku positif yang kuat dalam diri individu para pandu terhadap perusahaan, yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi, kemampuan untuk berusaha keras mewujudkan cita-cita organisasi, dan keinginan yang kuat tetap menjadi pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. (Winardi, 2007)

Teori dua faktor oleh Frederick Herzberg dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor *motivational* dan faktor *hygiene*. Menurut teori ini yang dimaksud faktor *motivational* adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, seperti kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, pekerjaan seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor - faktor yang sifatnya ekstrinsik, seperti status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, kebijakan organisasi. Teori ini menghasilkan dua kesimpulan. Pertama, terdapat satu kelompok kondisi ekstrinsik yang meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status dalam organisasi, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, hubungan seorang karyawan dengan rekan sekerja, bawahan dan atasan. Kedua, terdapat juga satu kelompok kondisi instrinsik yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan dari orang lain, tanggung jawab, kemajuan dalam karir, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang. (Suwanto, 2011)

Untuk mengetahui dorongan pandu PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang bekerja secara intrinsik untuk menyenangkan pekerjaan itu sendiri, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat, serta dorongan faktor-faktor ekstrinsik untuk melihat apa yang diberikan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) kepada mereka dan prestasinya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkan dari organisasi. Berdasarkan argumen tersebut di atas, maka penelitian ini menggunakan teori motivasi Herzberg sebagai parameter indikator untuk menyusun daftar pertanyaan di kuesioner penelitian.

Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata

“achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata *“to achieve”* yang berarti *“mencapai”*, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi *“pencapaian”* atau *“apa yang dicapai”*. (Ruky, 2002)

Prestasi kerja adalah perilaku yang ditampilkan oleh individu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Suatu lembaga yang berkembang memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas. Untuk melihat produktivitas pegawai, lembaga/organisasi perlu mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap prestasi yang dicapai pegawainya. (Dharma, 2003)

Seseorang dikatakan mempunyai prestasi baik apabila hasil yang dicapai mencapai standar yang telah ditentukan atau lebih. Sebaliknya, jika seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan hanya mencapai di bawah standar yang telah ditentukan dibutuhkan adanya dorongan atau motivasi yang tinggi, atau dengan dipenuhinya kebutuhan-kebutuhannya. Suatu perusahaan yang berkembang memiliki karyawan yang produktif. Untuk dapat melihat produktivitas karyawan suatu perusahaan dapat mengadakan suatu penilaian prestasi kerja terhadap prestasi karyawannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah melalui penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan. (Sugiyono, 2008)

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang berasal dari sumber pertama yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui alat bantu berupa kuesioner mengenai komitmen organisasi, motivasi kerja dan prestasi kerja pandu berdasarkan hasil pengisian daftar pertanyaan. Data sekunder adalah data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber yang berupa bukti atau catatan ataupun laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Data sekunder diperoleh dari catatan, buku-buku, literatur, jurnal penelitian dan dokumen yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini yang berkaitan dengan motivasi, komitmen dan prestasi kerja.

Analisis Data

Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yaitu suatu analisis untuk mengetahui ada tidaknya

hubungan langsung antara variabel bebas (komitmen organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) dan ada tidaknya hubungan tidak langsung antara variabel bebas (komitmen organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Variabel - variabel bebas (komitmen organisasi dan motivasi kerja) tidak mempunyai hubungan yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja.

H_a : Variabel - variabel bebas (komitmen organisasi dan motivasi kerja) mempunyai hubungan yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t).

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (komitmen organisasi dan motivasi kerja) mempunyai hubungan terhadap variabel Y (prestasi kerja) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel - variabel bebas (komitmen organisasi dan motivasi kerja) tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

H_a : Variabel - variabel bebas (komitmen organisasi dan motivasi kerja) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Statistik ρ_X diperoleh dari hasil komputasi pada SPSS untuk analisis regresi setelah data ordinal ditransformasi ke internal. Selanjutnya untuk mengetahui

signifikan analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan probabilitas Sig dengan pasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai probabilitas Sig atau $[0,05 < \text{Sig}]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 > \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.
- c. Membuat kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pandu PT Pelabuhan Indonesia I (Persero). Hasil pengolahan data untuk Analisis Regresi Linier Berganda:

Parsial			Beta	t Hit	t Tab	Sig
Komitmen Organisasi (X_1)	→	Prestasi Kerja (Y)	0.139	2.171	2.055	0.039
Motivasi Kerja (X_2)	→	Prestasi Kerja (Y)	0.553	9.692	2.055	0.000
Simultan			R Square	F Hit	F Tab	Sig
X_1 dan X_2	→	Y	0.894	114.018	2.975	.000(a)

Tabel 1.

Hasil Pengujian Hubungan X_1 dan X_2 dengan Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 1,158 + 0,139X_1 + 0,553X_2$$

Maka koefisien regresi atau arah hubungan kausal ayau arah hubungan kausal maka hasil dari uji signifikasi pengaruh parsial (Uji t).

- a. Secara individual komitmen organisasi (X_1) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi= 0,039 yang lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, hal itu berarti setiap kali penilaian komitmen organisasi naik 1 (satu) unit maka itu akan menambahkan prestasi kerja pandu sebanyak 0,139.
- b. Secara individual motivasi kerja (X_2) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi= 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, hal itu berarti setiap kali

penilaian motivasi kerja naik 1 (satu) unit maka itu akan menambahkan prestasi kerja pandu sebanyak 0,553.

- c. Secara simultan kedua variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, hal itu berarti setiap kali penilaian komitmen organisasi dan motivasi kerja naik 1 (satu) unit maka itu akan menambahkan prestasi kerja pandu sebanyak 0,894.

Secara terpisah hasil dari penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pandu di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Oleh karena itu PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) hendaknya senantiasa meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki pandu yaitu dengan lebih meningkatkan keyakinan dengan membuat pandu bangga dan merasa memiliki organisasinya, membuat setiap pandu merasa dibutuhkan dan nyaman berada pada perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desti Ranihusna yang meneliti Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasional IV Semarang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan hasil dari penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pandu di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Motivasi kerja sangat penting bagi setiap pandu yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena berdasarkan hasil penelitian ini motivasi kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja setiap pandu. Oleh karena itu, motivasi kerja yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab pandu terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Rizqi Rusbianingrum yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Centre Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar 0,370 atau 37,0%, variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar 0,388 atau 38,8% serta variabel motivasi kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel prestasi kerja sebesar 0,420 atau 42,0%

Maka secara bersama-sama komitmen organisasi dan motivasi kerja sangat berhubungan dengan prestasi kerja pandu. Hal ini memiliki keterkaitan yang mampu memberikan pengaruh baik kepada perusahaan maupun secara

individu pekerja dalam hal ini pandu yang menjadi salah satu pemberi layanan langsung kepada pelanggan.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan kepada 30 orang pandu di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), menunjukkan adanya hubungan komitmen organisasi dan motivasi kerja yang signifikan dengan prestasi kerja. Oleh karena terdapat koefisien 0,894 dan termasuk kedalam korelasi yang kuat artinya semakin baik komitmen organisasi dan motivasi kerja yang diberikan maka tingkat prestasi kerja pandu juga akan meningkat.

Komitmen organisasi yang konsisten dapat membuat karyawan khususnya pandu bangga dan merasa memiliki organisasinya sehingga pandu merasa dibutuhkan dan nyaman berada pada organisasi perusahaan. Selain itu, perlu juga diperhatikan faktor motivasi pandu dalam bekerja dengan memperhatikan kesehatan, gaji, uang lembur, tunjangan pensiun, promosi jabatan, pendidikan, keinginan mengembangkan diri dan memperbaiki sistem keselamatan, fasilitas dalam bekerja, hal ini bertujuan agar karyawan memiliki motivasi yang lebih dalam bekerja sehingga prestasi kerja yang dicapai karyawan dapat maksimal dan tentu akan meningkatkan pelayanan sehingga memberikan dampak yang sangat baik dan juga meningkatkan kualitas kepuasan pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus, 2003, *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Gibson, Evansevich dan Donnly, 1996, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkuprawira, Sjafriz & Aida Vitayala Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- M.Manullang, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, BBPE, Yogyakarta.
- Nani Imaniyati, 2006, *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Jawa Barat*, Tesis, Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ekonomi.
- Retno Wulandari, 2008, *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Ruky, S. Achmad, 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Umi Narimawati, Riset Manajemen SDM aplikasi Contoh & Perhitungannya.
Agung Media, Jakarta.

Winardi, 2007, Motivasi dan Pemotivasian, Penerbit Raja Grafindo Persada,
Jakarta.