

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN SMA BUDI LUHUR  
(STUDI KASUS TAHUN 2007)**

**Disusun Oleh :**

**Widi Wahyudi, S.Kom, MM**

***Abstrack***

*This research was conducted to determine the influence of the role of Instentif on performance of employees. This research was conducted at the school of SMA Budi Luhur Tangerang. The hypothesis tested was the motivation of working (X1) with respect to the performance of employees (Y). The hypothesis tested instentif influential significantly to performance.*

*As for the purpose of this research is to know how much influence the role of motivation on performance of employees, as well as to find out if the variables were significant in statistik and can be made gauge and consideration in realizing good employee performance.*

*This research using questionnaires were distributed to respondents as ways to gather information on employee opinions about the perception of work motivation on performance of employees. The statistical analysis method of reply was made with the help of computer application, SPSS version 7.5, especially to determine the validity and reliability of data, as well as for testing simple and double regression liniear to learn the level of significance and test hypotheses needful.*

*In the latter part of this research we also include the conclusions, suggestions for SMA Budi Luhur schools as a reference to motivate performance in order to improve the performance of employees. From the correlation test results can be inferred that the motivational variable work (X 1) has a very strong correlation to the performance of employees (Y). Testers of variable reliability program is carried out using SPSS and Cronbach Alpha method.*

*The results of this research show that there are significant negative influence on the motivation of working on performance among employees through the regression equation,  $Y = \text{not standard } 34,65 - 0,134X_1$ ,  $F_{hitung} > \text{results of the test results of test } F_{tabel}$   $F_{hitung} = F_{tabel} = 2,510 < 3,186$  meaning not significant at the 0.05 level. The coefficient of determination  $R^2 \text{ Adjusted} = 0,059$ . Results of the test  $t$  have  $t_{hitung} > t_{tabel}$  i.e. This means 2,5 effects on performance of employees.*

## **PENDAHULUAN**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan persoalan kompleks, dimana pihak manajemen selalu dituntut untuk membuat suatu pola penyusunan konsep perihal pengembangan sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang vital, dinamis dan sekaligus memberikan warna tersendiri kepada organisasi yang bersangkutan. Disadari bahwa sumber daya manusia sebagai penggerak, sumber inspirasi bagi setiap organisasi yang sanggup menentukan keberhasilan arah tujuan atau misi organisasi. Dalam kompetisi untuk tenaga kerja, banyak organisasi yang menawarkan kepada pegawainya sejumlah tunjangan di atas standar.

Tunjangan juga merupakan motivasi bagi pegawai untuk bekerja dengan baik dan ada rasa memiliki perusahaan, menurut Siagian (2002:102) motivasi adalah dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Kenyataan ini bahwa manusia mengaitkan kekaryaannya dengan pemuasan berbagai kebutuhan dengan kerjanya, organisasi dapat berhasil mencapai tujuan dan sasanya apabila semua komponen organisasi menampilkan kinerja yang optimal.

Pada bab ini akan diuraikan tentang teori/ konsep insentif, motivasi dan kinerja yang erat kaitanya dengan permasalahan tesis meliputi, program insentif, bentuk dan jenis insentif, motivasi internal dan eksternal serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan hipotesis penelitian.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi (X1)**

Sebelum lebih jauh membicarakan konsep motivasi yang berkaitan dengan penelitian ini, maka perlu dilakukan terlebih dahulu kajian terhadap motivasi itu sendiri.

Dapat diidentifikasi beberapa definisi atau pengertian motivasi sebagai berikut :

1. **Menurut Siagian** (1998:128) dalam bukunya Filsafat Administrasi, pergerakan ( Motivasi ) dapat didefinisikan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

### **Kinerja Karyawan (Y)**

**Menurut Bowditch and Buono** (1997:390 ) dalam bukunya Organization Behavior ) kinerja berkaitan dengan perilaku yang diarahkan kepada misi atau sasaran organisasi. Defenisi ini menjelaskan bahwa ukuran kinerja tidak saja pada kuantitas dan kualitas tetapi juga perilaku di tempat kerja secara keseluruhan. Bowditch and Buono yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan tidak saja dipengaruhi oleh factor karyawan itu sendiri, tetapi juga oleh kelompok dan lingkungan organisasi tempatnya bekerja. merupakan fungsi dari: kemampuan, ketrampilan, pemahaman terhadap tugas, kesempatan untuk berkinerja, tingkat upaya dan ketekunan, sumberdaya yang dibutuhkan, factor kelompok, serta factor organisasi dan lingkungan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode Eksplanatori, yaitu penelitian yang bersifat menerangkan pengaruh peranan insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara sendiri-sendiri atau bersama-sama di Sekolah SMA Budi Luhur.

Sedangkan Populasi yang terdapat didalam penelitian ini adalah semua karyawan di Sekolah SMA Budi Luhur. Yang berjumlah 49 orang.

Teknik acak sederhana dengan penentuan jumlah sample menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

$$n = \frac{97}{1 + 97.10\%^2}$$

$$n = 49$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas dan Relisbilitas.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel. Suatu kuesioner bila dinyatakan reabel jika hasil pernyataan responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan uji statistic Cronbach alpha ( $\alpha$ ), suatu variabel dinyatakan handal atau reabel jika memberikan nilai cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > r tabel

(Santoso, 2000:280). Kuesioner penelitian dikatakan mempunyai validitas apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2_t} \right)$$

Dimana :

- $r_{11}$  = reliabilitas instrument
- $K$  = banyak butir pertanyaan
- $\sigma^2_t$  = varians total
- $\sigma^2_b$  = jumlah varians butir

Untuk mencari besarnya nilai Alpha Cronbach yang diperoleh dari hasil perhitungan, maka dilakukan uji Fhitung. Dari hasil perhitungan Fhitung, maka akan menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

Dengan hipotesis statistic sbb :

$H_0 : p \leq 0$ ; Diduga variasi semua factor secara bersama-sama mempunyai hubungan negative dengan variasi A.

$H_1 : p > 0$ ; Diduga variasi semua factor secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan variasi A

taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5 % = 0,05.

Kriteria pengambilan keputusan :

$$r_{hitung} \begin{cases} \leq r_{tabel} & \longrightarrow & \text{terima } H_0 \\ > r_{tabel} & \longrightarrow & \text{tolak } H_0 \end{cases}$$

Suatu kuesioner penelitian dapat dikatakan reliable, apabila dapat mengukur suatu gejala dalam waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Reliabilitas adalah suatu indeks

yang menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Uji reliabilitas ini menggunakan rumus Alpha Cronbach :

$$R_{11} = [k : (k - 1)] [1 - \sum \sigma^2 b : \sigma^2 t]$$

Dan validitas dari kuesioner ini diukur dengan membandingkan nilai indeks korelasi pearson dengan nilai r hitungnya, pada aplikasi SPSS dapat dilihat pada kolom corrected item.

Apabila didapat nilai butir nilai r hitung lebih kecil atau bernilai negatif maka butir indicator pertanyaan yang terdapat didalam kuesioner tersebut dapat dinyatakan tidak memiliki validitas. Sebaliknya bila nilai indikator butir r hitung > r tabel maka kita dapat mengambil kesimpulan bahwa setiap indikator butir pertanyaan didalam kuesioner memiliki validitas. Didalam penelitian ini penulis menggunakan rtabel acuan sebesar 0,30, penulis berasumsi bahwa bila r hitung yang didapat lebih besar dari 0,30 maka dinyatakan butir pertanyaan tersebut memiliki validitas.

**Adapun beberapa criteria yang dapat digunakan sebagai acuan uji validitas antara lain :**

- Jika Koefisien korelasi product moment lebih dari 0,3 (Azwar, 1992, Soegiono, 1999)
- Suatu instrument dikatakan valid jika korelasi > 0.3 ( Setia, 2004 :59 )

**Sedangkan untuk menentukan tingkat reliabilitas dapat digunakan :**

- Jika Cronbach Alha > 0.6 maka reliabilitas bias diterima (Setia 2004 : 59 ) Setiaji, Bambang, panduan riset dengan pendekatan kuantitatif
- Bhuono Agung Nugroho menyatakan bahwa Reabilitas suatu kontruksi variabel dikatakan baik jika memiliki Cronbach Alpha > dari 0,60
- Bila nilai alpha > r-tabel maka butir-butir pertanyaan dalam kuisioner tersebut dapat dinyatakan reliable.

**Tabel . 1**  
**Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	41.6757	11.170	.195	.180	.659
VAR00002	41.7838	10.452	.482	.591	.614
VAR00003	42.2973	11.270	.012	.129	.728
VAR00004	41.7297	10.092	.378	.760	.624
VAR00005	41.7568	9.578	.632	.651	.579
VAR00006	41.6757	11.670	.097	.163	.673
VAR00007	41.8378	8.806	.528	.805	.584
VAR00008	41.8919	9.377	.430	.697	.611
VAR00009	41.6757	10.336	.506	.647	.609
VAR00010	41.5676	11.641	.278	.327	.649

pengujian selanjutnya adalah pengujian validitas untuk melihat apakah setiap butir pertanyaan memiliki validitas.

Terlihat pada tabel 4.3.2.2 terdapat indikator pertanyaan yang tidak valid yaitu pertanyaan : 1 ,3,6 dan 10 karena memiliki r hitung < 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut harus dikeluarkan dan dilakukan pengujian kedua untuk memastikan setiap butir pertanyaan adalah valid.

Pada tabel di atas dapat terlihat bahwa r hitung yang terdapat pada kolom corrected item-total-correlation memiliki nilai di atas 0.30, hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan yang terdapat pada tabel di atas telah memiliki validitas yang baik.

**Tabel . 2**  
**Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	40.3611	15.380	.500	.472	.795
VAR00002	40.6111	13.387	.705	.727	.768
VAR00003	40.5278	13.913	.553	.696	.789
VAR00004	40.3056	16.618	.363	.457	.808
VAR00005	40.1389	16.466	.445	.394	.802
VAR00006	40.2222	15.435	.611	.649	.787
VAR00007	40.2778	15.578	.564	.892	.791
VAR00008	40.2500	15.736	.530	.827	.794
VAR00009	40.5833	13.907	.378	.433	.829
VAR00010	40.2222	15.492	.535	.679	.792

Pada tabel di atas dapat terlihat bahwa r hitung yang terdapat pada kolom corrected item-total-correlation memiliki nilai diatas 0.30, hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan yang terdapat pada tabel diatas telah memiliki validitas yang baik.

**Tabel . 3**  
**Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Pada tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai cronbach alpha variabel Y telah memiliki releabel karena memiliki nilai cronbach alpha melebihi 0,60, pengujian selanjutnya adalah pengujian validitas untuk melihat apakah setiap butir pertanyaannya memiliki validitas.



## Analisis Korelasi dan Regresi

### Analisis Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah diantara dua variabel terdapat hubungan. Koefisien ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungannya dan seberapa besar hubungan tersebut. Koefisien korelasi yang terdapat pada hasil penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

**Tabel . 4**  
**Pengujian Koefisien Korelasi**  
**Correlations**

		Y	X1
Pearson Correlation	Y	1.000	.261
	X1	.261	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.035
	X1	.035	.
N	Y	49	49
	X1	49	49

- Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).
- Corelation is significant at the 0.05 level ( 1-tailed).

Besarnya hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah korelasi yang memiliki arah yang positif 0,261( $R_{02}$ ) bila nilai dikuadratkan

$(R_{02})^2$  akan didapatkan hasil 0,068 dengan pengertian kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh factor motivasi sebesar 6% dan sisanya oleh faktor lain.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga variabel bebas motivasi kerja dalam mempengaruhi variabel terikat ( kinerja karyawan), maka perlu dilihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Dari hasil penghitungan regresi diperoleh besarnya nilai determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,098 yang berarti bahwa kapasitas ketiga variabel bebas tersebut dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 9.8%, sedangkan sebesar 90.2% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain di luar penelitian ini.

Selain  $R^2$ , dapat juga dilihat adjusted  $R^2$ . Adjusted  $R^2$  adalah sebuah statistik yang berusaha mengoreksi R Square untuk lebih mendekati ketepatan model dalam populasi dimana adjusted  $R^2$  sebesar 0,059 yang artinya 5,9% variabel Y dijelaskan dalam variabel  $X_1$ ,  $X_2$  sisanya 94.1% dijelaskan oleh variabel lain . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan adjusted  $R^2$  dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel . 5**  
**Hasil perhitungan Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.314(a)	.098	.059	4.02897

a Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variabel : Y

Koefisien determinasi atau R square yang didapat sebesar 0,098 atau 5% kinerja karyawan dapat dijelaskan variasi variabel insentif dan motivasi kerja karyawan. Standar error of estimate sebesar 4.02897 jika dibandingkan dengan standar deviasi kinerja karyawan sebesar 4.15383 lebih kecil, dan karena Standar error of estimate

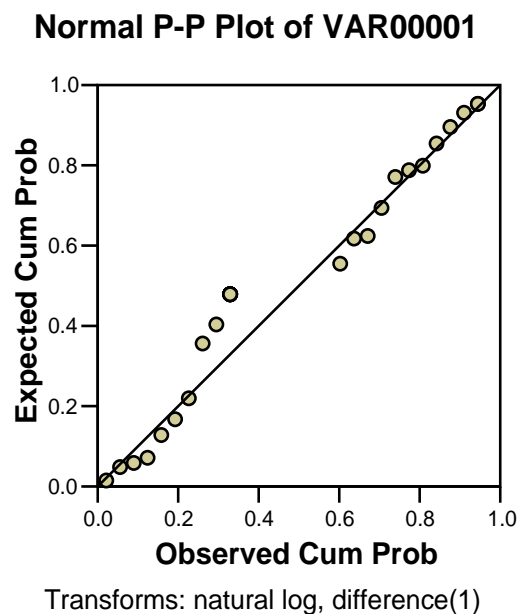
## Analisa Asumsi

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai variabel dependen (Y) terdistribusi secara normal terhadap nilai variabel independent (X). Salah satu untuk mendeteksi normalitas data adalah dengan menggunakan grafik normal probability plot. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dan dari grafik normal probability plot (Santoso, 2000). Dasar yang yang diacu dalam pengambilan keputusan adalah :

- Bila diketahui penyebaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut maka asumsi normalitas terpenuhi.
- Bila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Dengan menggunakan program SPSS versi 12 didapatkan grafik normal probability plot sebagai berikut :



**Gambar . 1**

**Grafik Normal Probability Plot penyebaran Data Penelitian  
Kinerja Karyawan Sekolah SMA Budi Luhur**

Dari penyebaran data seperti pada gambar 4.1, terlihat bahwa distribusi data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan begitu maka penyebaran data dianggap memenuhi asumsi normalitas.

### Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna diantara variabel-variabel bebas. Gejala multiikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel bebas. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel bebas. ( Santoso dan Ashari,2005).

Multikolinieritas dapat dideteksi dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (**VIF**). Dasar yang diacu dalam pengambilan ( Ghozali,2006) adalah jika nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10, menunjukkan adanya multikolonieritas.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai tolerance dan VIF seperti tabel berikut :

**Tabel . 6**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.652	8.657		4.003	.000		
	X1	.350	.173	.287	2.025	.049	.979	1.021

a. Dependent Variable: Y

Dengan berdasar pada acuan yang berlaku, maka diketahui bahwa :

**Tabel . 7**  
**Uji Multikolinearitas dengan Nilai Tolerance dan VIF**

<b>Variabel Independen</b>	<b>Collinearity Statistics</b>	
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
<b>Motivasi Kerja</b>	<b>0.979</b>	<b>1.021</b>

Berdasarkan Acuan yang berlaku maka diketahui bahwa:

- Nilai Tolerance Variable Motivasi Kerja  $0,979 < 1$  dan Nilai VIF sebesar 1,021

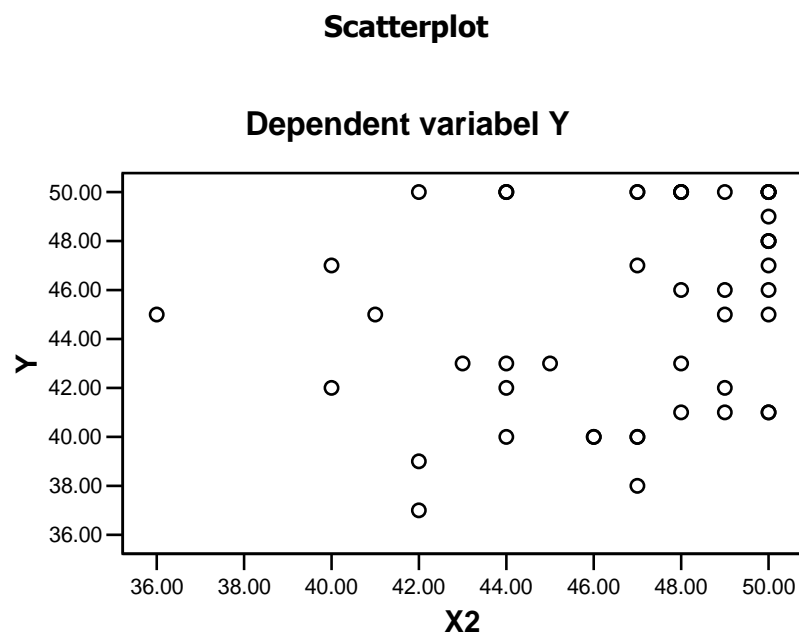
Dan dari perbandingan Nilai-nilai Tolerance dan VIF tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi Multikolenearitas.

### **Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui kesalahan pendugaan dalam model regresi dari seluruh sample pengamatan dimana semua kesalahan pendugaan regresi dari semua sample pengamatan memiliki variance yang sama atau Homokedastis. Metode yang digunakan untuk mendekteksi terjadinya heterokedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang ditunjukkan oleh sebaran titik-titik plot sample yang tersebar pada diagram scatter plot. Dasar dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan uji Heterokedastisitas adalah :

- Apabila sebaran kombinasi data kesalahan yang telah distandarized dengan variabel tak bebas, Regresi yang telah distandarized membentuk pola yang teratur berarti dalam model regresi tersebut terjadi Heterokedastisitas.
- Apabila sebaran kombinasi data kesalahan yang telah distandarized dengan variabel tak bebas, Regresi yang telah distandarized membentuk pola yang acak dan tidak teratur maka hal ini mengidentifikasi terjadinya Homokedastis dan model regresi memenuhi syarat.

Dengan menggunakan program SPSS versi 12 didapatkan Diagram scatter plot seperti terlihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar . 2**

**Diagram Scatter Uji Heterokedastisitas**

Dengan Gambar tersebut diatas dapat dianalisa bahwa pada gambar Scatter terlihat sebaran kombinasi data kesalahan yang telah distandarized membentuk pola yang acak. Hal ini mengidentifikasi bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas, data sebaran menunjukan terjadinya Homokedastisitas dan model regresi dianggap memenuhi syarat.

### Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Dengan hasil perhitungan regresi diperoleh besarnya nilai determinasi yaitu sebesar 0.098 yang berarti bahwa kapasitas variabel bebas tersebut dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 9.8%, sedangkan sisanya sebesar 90.2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Selain  $R^2$ , dapat juga dilihat adjusted  $R^2$ . Adjusted  $R^2$  adalah sebuah statistic yang berusaha mengoreksi Square untuk lebih mendekati ketepatan model dalam populasi dimana adjusted  $R^2$  sebesar 0.059 yang artinya 5.9% variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 94.1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan adjusted dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel . 8**

**Hasil Analisis Regresi antara Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.314(a)	.098	.059	4.02897	.098	2.510	2	46	.092

a Predictors: (Constant), x1

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini merupakan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 12.0. Dari hasil pengolahan tersebut diperoleh kesimpulan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan hasil penelitian ini maka disarankan :

1. Agar pihak manajemen membangun motivasi positif dan melaksanakan motivasi negative secara tepat dan adil supaya dapat meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Penelitian ini dapat dilakukan secara periodic dan dapat dikembangkan dengan membedakan latar belakang pendidikan atau umur karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arthur G. Bedein and William F. Glueck, 1983, *Management*, Chichago : The Dryden Press.
- David C. Wilson and Robert H. Resenfeld, 1990 *Managing Organizatiaon*, London : Mc. Grawhill Book Company.
- Dessler Gary. 1997 *Manajemen Personalia*, ahli bahasa Agus Dharma, SH, Jakarta : Penerbit Erlangga Anggota IKAPI.  
Dwi Helly Purnomo, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Fautisio Cardoso Gomes, 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Flippo Bedwin, 1997, *Manajemen Personalia* Edisi Keenam, Jilid I Jakarta : Erlangga.
- Getut Pramesti 1998 *Panduan SPSS dalam Mengolah Data Statistik*, Jakarta : Penerbit PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1997. *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP, (1998) *Manajemen Sumberbaya Manusia; dasar kunci*
- Jhon Wagner III and Jhon R. Hollenbeck. 1995 *Management of Organizational Behavior*, New Jersey : Prentice Hall, Inc.  
keberhasilan, Jakarta : Haji mas Agung.
- Nawawi. 1997.** *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Paul Hersey & Ken Blanchard. 1982. *Manajemen Perilaku Organisasi*, ahli bahasa Agus Dharma , Jakarta : Penerbit Erlangga Anggota IKAPI.
- Payaman. 1996. *Teori dan pengupahan HIPSM*, Jakarta th 1996
- Rivai. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Robbinson. Ahli bahasa Hadyanan Pujaatmaka. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta : Prenhalindo.
- Robins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi* 8<sup>th</sup> ed, Jilid I. Jakarta : PT Prenhalindo.
- Santoso, PB. Dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*, Yogyakarta Andi Offset.

- Sarwoto. 1991 *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Cetakan kedelapan, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setiaji. 2004. setiaji, Bambang, *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*, Surakarta : Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono.2002 *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Penerbit CV. ALFABETA, Bandung.
- Suparmoko, M, 1998. *Metode Penelitian Praktis*, Yogyakarta : BPEE, Edisi ke tiga.
- Supranto, J, 1992. *Metode Ramalan Kuantitatif*, Jakarta : Rineka Cipta, Edisi Pertama
- Wayne F. Cascio.1992 *Managing Human Resource, Productivity, Quality of Work Life and Profit*, New York : Mc.Graw-Hill Inc.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan emotivasian dalam Manajemen*, Cetakan1
- Withmore. 1997. *Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, Terjemahan Y Yogyakarta : Gajah Mada University Press.