

FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT FINNANTARA INTIGA DI SANGGAU

Markus Turanto

email: turantomarkus@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Setiap perusahaan selalu menginginkan supaya tujuannya tercapai. Maka perusahaan merancang manajemen yang baik supaya bisa mencapai tujuannya. Dalam membangun manajemen yang baik banyak sekali faktor yang harus dilakukan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah memotivasi karyawannya. Karena dalam mencapai tujuannya, peran karyawan sangat mempengaruhi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu karyawan sangat perlu diberi motivasi guna untuk menambah semangat mereka dalam bekerja. Untuk itulah penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor motivasi yang digunakan oleh PT Finnantara Intiga Sanggau dalam memotivasi karyawannya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan teknik pengumpulan data adalah dengan melakukan kuesioner dan wawancara. Populasi yang diteliti adalah karyawan yang bekerja di PT Finnantara Intiga Sanggau yang berjumlah 203 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif dan skala *likert*. Variabel-variabel yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor motivasi dilihat dari lima hirarki kebutuhan yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kata Kunci: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

PENDAHULUAN

Ekonomi bebas antara negara Asia membuat setiap negara Asia berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas di segala bidang guna untuk bersaing di pasar bebas tersebut. Untuk mendukung persaingan tersebut, setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif supaya dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

Supaya bisa tetap bertahan hidup dalam era ekonomi bebas, setiap perusahaan hendaknya bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus mempunyai perencanaan yang baik, mampu memberdayakan sumber-sumber daya yang ada, serta melakukan suatu pengawasan yang berkesinambungan supaya dapat mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan mampu untuk bersaing secara global.

Perseroan Terbatas (PT) Finnantara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan hutan yang beroperasi di Kabupaten Sanggau. Dalam

operasionalnya perusahaan ini memperkerjakan karyawan sebanyak 203 orang, karyawan yang bekerja pada perusahaan Finnantara sebagian besar sudah berkeluarga. Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan dengan para karyawannya, yaitu para karyawan yang sudah lama bekerja sering mengalami penurunan kinerja, sehingga perusahaan sering mengalami penurunan penghasilan. Oleh karena itu perusahaan perlu memotivasi karyawan

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan melakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor motivasi karyawan PT Finnantara Intiga Sanggau.

KAJIAN TEORI

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada pengelolaan manajemen. Menurut Schermerhorn yang dikutip oleh Trimeiningrum (2013:3): proses manajemen secara formal diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan.

Menurut Fayol yang dikutip oleh Reksohadiprodjo (2000: 6): Manajemen atau administrasi adalah sebagai berikut:

1. Merencana,
2. Mengorganisir (baik orang maupun barang),
3. Memerintah,
4. Mengkoordinir,
5. Mengawasi.

Dari pendapat tersebut dapat kita uraikan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh manajemen yang ada di dalam perusahaan tersebut. Manajemen yang penting diperhatikan oleh perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia, karena dari setiap kegiatan perusahaan selalu harus ditunjang dengan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.

Menurut Robert dan Jackson (2006:1): “Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan-rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.” Dari hal tersebut bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan pihak perusahaan, agar sumber daya manusia membawakan hasil yang baik bagi perusahaan.

Menurut Fathoni (2006: 10): “manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.”

Menurut Sutrisno (2009: 5): “Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.”

Dari pendapat para penulis buku di atas, dapat di simpulkan bahwa manusia sangat memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pada sebuah perusahaan, dan manusia juga mempunyai banyak masalah dalam meningkatkan kualitas kinerjanya, karyawan harus mempunyai kinerja yang baik supaya dalam setiap aktivitas-aktivitasnya dapat membawa hasil yang memuaskan.

Menurut Sedarmayanti (2001: 51): “Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan adalah faktor-faktor yang dapat dikembangkan. Dari penurunan kinerja karyawan juga jika tidak diatasi dengan cepat oleh perusahaan maka akan menimbulkan *turnover* yang tinggi pada karyawan sehingga akan membuat perusahaan akan mengalami kendala lagi untuk merekrut karyawan baru jika terjadi *turnover* yang tinggi.”

Menurut Wibowo (2007: 7): “Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif, manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil.

Dari beberapa uraian tersebut bisa diketahui bahwa manajemen kinerja harus diperhatikan dan dikembangkan supaya bisa membawa hasil, faktor lain yang diperhatikan juga yaitu motivasi. Menurut Dermawan (2013: 81): “Motivasi adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, dan motif itulah yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota.”

Menurut Asnawi (2002: 56): “Motivasi kerja adalah antara lain: sikap terhadap pekerjaan (*Attitude toward work*), sifat versus lingkungan terhadap motivasi kerja (*The*

trait versus Environment Approach to Work Motivation), pendekatan manajemen dengan motivasi kerja (*managerial Approach to Work Motivation*).”

Teori motivasi Maslow yang dikutip oleh Sondang (2004: 146) Mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima hirarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini juga sebagai salah satu kebutuhan dasar yang harus terpenuhi oleh manusia, karena kebutuhan ini menyangkut kelangsungan hidup manusia. Kebutuhan fisiologis bersifat universal tanpa memeperhatikan asal-usul, batas geografis, status sosial, jenis kelamin dan faktor lainnya yang menunjukkan keberadaan seseorang. Akan tetapi setiap manusia mempunyai perbedaan dalam memenuhi setiap kebutuhan tersebut, ada yang dengan mudah untuk memenuhinya, ada juga yang sangat sulit untuk bisa memenuhi kebutuhan tersebut. Hal itu dapat terjadi karena setiap manusia mempunyai tingkat ekonomi yang berbeda.
2. Kebutuhan akan keamanan, kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, keamanan tidak hanya dalam arti keamanan fisik, akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis, termasuk perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang. Kebutuhan akan rasa aman sangat melekat erat dalam diri manusia, karena jika kebutuhan akan rasa aman tersebut tidak tercapai maka manusia akan merasa terganggu untuk melaksanakan setiap aktivitasnya. Bahkan ada sebagian manusia yang bisa depresi jika merasa keamanan akan dirinya tidak terjamin. Kebutuhan akan keamanan juga tidak bisa diartikan dalam arti yang sempit, tetapi harus diartikan dalam arti yang luas. Dimana dalam arti luas kebutuhan akan rasa aman bukan hanya dilihat dari faktor fisik saja, akan tetapi dilihat dari faktor fisiologis. Seperti rasa aman dalam bekerja, dimarah atasan, dan dimusuhi rekan kerja.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan ini bisa tercermin dalam beberapa bentuk seperti perasaan diterima oleh orang lain, perasaan menerima kenyataan yang terjadi, kebutuhan akan perasaan maju dan kebutuhan akan rasa diikuti sertakan. Kebutuhan sosial sangat mempengaruhi fisiologis seseorang, karena kebutuhan sosial bisa menunjukkan bagaimana seseorang bisa bergaul dengan rekan-rekannya. Apabila seseorang yang merasa kebutuhan sosialnya tidak terpenuhi maka orang tersebut akan cenderung malas untuk melakukan aktivitasnya. Oleh karena itu setiap manusia harus bisa memenuhi kebutuhan sosialnya, supaya tidak berdampak buruk bagi rekannya.
4. Kebutuhan “*esteem*”, yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri dan prestasi. Kebutuhan ini lebih kepada harga diri seseorang, dimana setiap orang merasa kalau dirinya harus dihargai oleh orang lain. Kebutuhan *esteem* mempunyai dua pandangan yang berbeda yaitu pandangan yang positif dan pandangan yang negatif. Pandangan negatif yaitu kebutuhan *esteem* cenderung pada egois seseorang. Dimana jika seseorang yang sudah menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi maka akan cenderung merasa bahwa kehadirannya harus dihargai oleh orang lain secara lebih karena jabatan yang dimilikinya lebih tinggi dari jabatan yang orang lain miliki. Sehingga akan membuat orang menilai orang tersebut egois, dan pandangan positif yaitu kebutuhan *esteem* akan membuat seseorang bisa bersifat lebih baik. Karena

merasa kehadirannya harus dihargai oleh orang lain, maka orang tersebut juga akan menghargai kehadiran orang lain.

5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri lebih pada pengembangan diri manusia. Karena secara tidak sadar manusia mempunyai potensi kemampuan yang terpendam di dalam diri dan belum sepenuhnya dikembangkan. Oleh karena itu setiap orang ingin selalu mengembangkan diri, baik itu dalam kemampuan dan dalam mencapai setiap tujuan yang telah ditentukannya dari awal.

Teori Motivasi Maslow dalam Lianto (2011: 26) mengidentifikasikan Hierarki Kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan dasar pada diri manusia yang mampu atau tidak mampu harus bisa dipenuhi oleh manusia tersebut. Karena kebutuhan ini sangat mempengaruhi kelangsungan hidup manusia, jika seseorang karyawan yang tidak mampu untuk mencukupi kebutuhan ini, maka tidak akan ada motivasi lain yang mampu untuk mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih giat lagi selain kebutuhan utamanya tersebut harus bisa terpenuhi.
2. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan yang menampilkan diri dalam kategori kebutuhan akan kemandirian, perlindungan, kebebasan dari rasa takut, cemas dan kekhawatiran. Untuk dapat memotivasi karyawan yang merasa terancam, baik itu karir atau pun jiwa mereka. Maka manajer harus memberikan motivasi dengan cara memberikan tawaran keamanan dalam bekerja dan memberikan suatu jaminan kepastian jabatan.
3. Kebutuhan Sosial, yaitu Kebutuhan yang mencakup rasa memiliki-dimiliki, saling percaya, cinta dan kasih sayang akan menjadi motivator penting bagi perilaku. Pada level ini banyak karyawan yang salah ditanggapi oleh organisasi. Organisasi menganggap bahwa kebutuhan akan memiliki tidak ada, sehingga organisasi merasa itu ancaman. Banyak karyawan yang pada level ini merasa bahwa kebutuhan akan sosialnya tidak terpenuhi dan karyawan tersebut tidak termotivasi.
4. Kebutuhan akan Penghargaan, yaitu mencakup faktor internal, seperti: harga diri, otonomi, dan prestasi. Faktor eksternal seperti: status, pengakuan, dan perhatian. Untuk dapat memotivasi karyawan yang merasa bahwa kebutuhan akan penghargaan diri tidak terpenuhi, maka manajer harus memberikan umpan balik positif pada karyawan. Misalnya karyawan yang berprestasi maka manajer harus memberikan penghargaan supaya karyawan tersebut merasa bahwa kerjanya sudah dihargai.
5. Kebutuhan akan Aktualisasi Diri, yaitu pemahaman tentang pengembangan diri sesuai dengan kemampuan diri sendiri. Dalam kebutuhan ini untuk yang dapat memotivasi karyawan tersebut yaitu karyawan itu sendiri. Karena pada kebutuhan ini semua kebutuhan sudah terpenuhi sehingga dari faktor luar sudah tidak mampu untuk memotivasi karyawan tersebut.

Motivasi sangat mempengaruhi suatu tingkat penghasilan perusahaan, pada saat kinerja karyawan turun dan penghasilan perusahaan juga turun maka motivasi ini digunakan untuk mendorong kembali semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, tentunya setiap perusahaan harus memberikan motivasi kepada setiap karyawannya supaya menambah semangat karyawan.

METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian dari artikel ini adalah penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 203 orang karyawan, jumlah sampel yang diambil adalah 50 orang karyawan PT Finnantara Intiga Sanggau. Analisis data menggunakan Skala Likert.

PEMBAHASAN

1. Kebutuhan Fisiologis

Berikut ini tanggapan responden mengenai kebutuhan Fisiologis dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
PT FINNANTARA INTIGA SANGGAU
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEBUTUHAN FISIOLOGIS

Variabel Penelitian		Nilai
Kebutuhan Fisologis		
1	Kesesuaian gaji dengan kinerja karyawan	4,18
2	Penyediaan mess (tempat tinggal) bagi karyawan	3,74
3	Kesesuaian uang makan dengan jabatan karyawan	3,98
4	Kesesuaian perhitungan uang lembur dengan undang-undang tenaga kerja	3,74
5	Tunjangan lain selain uang makan	3,66
Jumlah		19,3

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari Tabel 1 dapat diketahui tanggapan dari 50 orang responden mengenai gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan sebesar 4,18 persen, penyediaan mess (tempat tinggal) bagi karyawan sebesar 3,74 persen, uang makan sesuai dengan jabatan karyawan sebesar 3,98 persen, perhitungan uang lembur sesuai dengan jabatan karyawan sebesar 3,74 persen, dan tunjangan lain selain uang makan sebesar 3,66 persen.

2. Kebutuhan akan Keamanan

Berikut ini tanggapan responden mengenai kebutuhan akan keamanan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
PT FINNANTARA INTIGA SANGGAU
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEBUTUHAN AKAN KEAMANAN

Variabel Penelitian		Nilai
Kebutuhan Fisologis		
1	Standar tempat kerja	4,10
2	Kelengkapan fasilitas di ruangan	4,08
3	keikutsertaan karyawan dalam BPJS	4,14
4	Waktu istirahat karyawan	4,26
5	Layanan pengobatan gratis karyawan	3,84
Jumlah		20,42

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari Tabel 2 dapat diketahui tanggapan dari 50 orang responden mengenai tempat kerja memenuhi standar sebesar 4,10 persen, ruangan kerja dengan fasilitas yang lengkap sebesar 4,08 persen, perusahaan mengikut sertakan karyawan dalam BPJS sebesar 4,14 persen, perusahaan memberikan jam istirahat sesuai standar sebesar 4,26 persen dan perusahaan menyediakan layanan pengobatan gratis tiap bulan bagi karyawan sebesar 3,84 persen.

3. Kebutuhan Sosial

Berikut ini tanggapan responden mengenai kebutuhan sosial dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
PT FINNANTARA INTIGA SANGGAU
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEBUTUHAN SOSIAL

Variabel Penelitian		Nilai
Kebutuhan Sosial		
1	Pemberlakukan upacara sebelum bekerja	4,04
2	Perlakuan yang sama terhadap semua karyawan	4,00
3	Ruangan kerja terbuka tanpa ada batas dengan rekan kerja lainnya	3,80
4	Setiap karyawan baru selalu diperkenalkan pada saat hari pertama bekerja	4,14
5	Mengenai kebebasan berdiskusi dengan rekan kerja	4,14
Jumlah		20,12

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari Tabel 3 dapat diketahui tanggapan dari 50 orang responden mengenai karyawan selalu diberikan seremoni pagi sebelum bekerja sebesar 4,04 persen, semua karyawan diperlakukan sama oleh perusahaan sebesar 4,00 persen, ruangan kerja terbuka tanpa ada batas dengan rekan kerja lainnya sebesar 3,80 persen, setiap karyawan baru

selalu diperkenalkan pada saat hari pertama bekerja sebesar 4,14 persen dan Karyawan diberikan kebebasan berdiskusi dengan rekan kerja sebesar 4,14 persen.

4. Kebutuhan Harga Diri

Berikut ini tanggapan responden mengenai kebutuhan harga diri dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

TABEL 4
PT FINNANTARA INTIGA SANGGAU
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEBUTUHAN HARGA DIRI

	Variabel Penelitian	Nilai
Kebutuhan Harga Diri		
1	Karyawan yang melakukan pelanggaran kerja akan dipanggil menghadap pimpinan tanpa harus ditegur di depan umum	3,98
2	Pembinaan karyawan yang melakukan kesalahan kerja	4,04
3	Sikap pemimpin kepada setiap karyawan	3,02
4	Pengarahan pemimpin kepada karyawan	4,06
5	Sikap solidaritas rekan kerja	4,04
	Jumlah	20,14

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari Tabel 4 dapat diketahui tanggapan dari 50 orang responden mengenai karyawan yang melakukan pelanggaran kerja akan dipanggil menghadap pimpinan tanpa harus ditegur di depan umum sebesar 3,98 persen, karyawan yang melakukan kesalahan kerja akan dibina kembali sebesar 4,04 persen, sikap pimpinan yang selalu ramah kepada setiap karyawan sebesar 3,02 persen, Pengarahan oleh pimpinan kepada karyawan sebesar 4,06 persen dan rekan kerja yang selalu membantu pada saat rekan yang lain meminta bantuan sebesar 4,04 persen.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Berikut ini tanggapan responden mengenai kebutuhan aktualisasi diri dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

TABEL 5
PT FINNANTARA INTIGA SANGGAU
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI

	Variabel Penelitian	Nilai
Kebutuhan Harga Diri		
1	Kesempatan untuk pengembangan dan keputusan pribadi	4,10
2	Perasaan bangga dan berguna terkait dengan pekerjaan sekarang	4,08
3	Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau pengembangan gagasan-gagasan sendiri	3,12
4	Perasaan pemenuhan diri yang diperoleh dari pekerjaan sekarang	3,98

5	Karyawan merasa diikut sertakan dalam pengambilan keputusan	3,76
Jumlah		20,04

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari Tabel 5 dapat diketahui tanggapan dari 50 orang responden mengenai kesempatan untuk pengembangan dan keputusan pribadi sebesar 4,10 persen, perasaan bangga dan berguna terkait dengan pekerjaan sekarang sebesar 4,08 persen, kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau pengembangan gagasan-gagasan sendiri sebesar 3,12 persen, perasaan pemenuhan diri yang diperoleh dari pekerjaan sekarang sebesar 3,98 persen dan karyawan merasa diikut sertakan dalam pengambilan keputusan sebesar 3,76 persen.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis tentang faktor motivasi karyawan PT Finnantara Intiga Sanggau adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan yang paling dominan pada karyawan PT Finnantara Intiga Sanggau adalah kebutuhan akan keamanan yang kemudian diikuti kebutuhan harga diri, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan fisiologis.
2. Lima faktor yang paling memotivasi karyawan adalah waktu istirahat karyawan, kesesuaian gaji dengan kinerja karyawan, keikutsertaan Karyawan dalam BPJS, karyawan baru diperkenalkan pada saat hari pertama kerja kepada rekan-rekan kerja yang lain dan kebebasan berdiskusi dengan rekan kerja.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menyarankan beberapa hal berikut ini:

1. Pihak perusahaan PT Finnantara Intiga Sanggau sebaiknya membatasi pemberian variabel-variabel kebutuhan fisiologis untuk memotivasi karyawan. Karena banyak karyawan yang menyatakan kurang termotivasi dengan variabel kebutuhan fisiologis.
2. Pihak perusahaan PT Finnantara Intiga Sanggau harus merubah tiga faktor sebagai berikut: faktor pemberian tunjangan lain selain uang makan, penyediaan mess bagi karyawan dan kesesuaian perhitungan uang lembur dengan undang-undang tenaga kerja. Karena berdasarkan jawaban responden pada kuesioner, faktor-faktor tersebut kurang baik untuk memotivasi karyawan.
3. Perusahaan harus mengembangkan gagasan-gagasan baru supaya memunculkan faktor-faktor lain untuk menggantikan beberapa faktor-faktor motivasi yang kurang berfungsi untuk dapat memotivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Sahlan. *Teori Motivasi*. Jakarta: Studia Press. 2002.
- Dermawan, Didit. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta. 2013.
- Fathoni, Abdurahman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Jackson, John dan L. Robert Mathis. *Human Resource Management*, edisi kesepuluh. Jakarta: Selemba Empat, 2006.
- Lianto. "Analisis Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow Bagi Peningkatan Kinerja Individu dalam Organisasi", dalam *MABIS*, Vol. 2, No. 1, Juli 2011, hal. 22-26.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. *Dasar-Dasar Manajemen*, edisi kelima. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 2001.
- Siagian, Sondang. *Teori Motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group, 2009.
- Trimeiningrum, Eny." *Selayang Pandang Manajemen*" dalam Aryanto, Vincent Didiek Wiet (ed.). *Manajemen Dalam Konteks Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius, 2013.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007.