

MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV WEN-WEN LESTARI KABUPATEN SANGGAU

Tania Pangkawira

email: tania_community@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Dalam penelitian ini peneliti menguji motivasi kerja karyawan pada CV Wen-Wen Lestari Kabupaten Sanggau. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan yang dilihat dari tanggapan responden. Bentuk penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Wen-Wen Lestari Kabupaten Sanggau. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, dengan sampel sebanyak 33 responden. Teknik analisis data kualitatif, dengan penguraian hasil wawancara dan kuesioner. Jawaban dari kuesioner yang disebarkan dikelompokkan menurut kriteria yang telah ditentukan, diolah dengan cara memberikan bobot penilaian dari pernyataan berdasarkan skala *likert*, dijumlahkan dan ditentukan persentasenya. Dari hasil perhitungan rekapitulasi rata-rata yang mendapat tanggapan dominan yakni: Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi.

KATA KUNCI: Motivasi, Kerja, Karyawan, Perusahaan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan harus dapat memperhatikan semua sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang dapat menggerakkan organisasi dan merupakan sumber daya yang potensial dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan jangan sampai disia-siakan maupun ditelantarkan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Dalam mengukur besar dan tingginya motivasi karyawan pada suatu organisasi tergantung pada kepuasan dan kebutuhan karyawan bisa atau tidak terpenuhi. Perusahaan yang menggunakan tenaga kerja perlu menyadari bahwa motivasi dapat mendorong semangat kerja dalam pekerjaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan, karena tenaga kerja merupakan faktor yang paling penting dalam peranannya sebagai unsur utama dalam kelangsungan perusahaan.

KAJIAN TEORI

Dalam menghadapi dunia persaingan bisnis yang semakin berkembang, perusahaan harus dapat mampu mengikuti persaingan yang terjadi dilihat dari cara kerja

karyawan. Untuk mengoptimalkan kemampuan karyawan yang bekerja diperusahaan, pemimpin harus ikut membantu dalam proses pengembangan karyawan tersebut.

Menurut Hatul (2013: 184):

“Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi perusahaan, yaitu orang-orang yang secara keseluruhan terlibat dalam operasionalisasi bisnis perusahaan, dari level paling bawah, seperti satpam, atau juga tenaga penjual langsung (*direct seller*) yang direkrut perusahaan, hingga posisi direktur utama (CEO-*Chief Executive Officer*) yang menempati level teratas dalam bisnis perusahaan”.

Menurut Cushway (Sutrisno, 2009: 7-8), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasioanal dan nilai dalam manajemen SDM

Fungsi utama proses manajemen sumber daya manusia menurut Hatul (2013: 186-187) sebagai berikut:

1. *Human Resource Planning*: merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi perusahaan.
2. *Personal Procurement*: mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya rekrutmen, seleksi, penempatan, serta kontrak tenaga kerja.
3. *Personal Developmeent*: mengembangkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.
4. *Personal Maintenance*: memelihara sumber daya manusia, termasuk di dalamnya pemberian penghargaan, intensif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, dan sebagainya.
5. *Personal Utilization*: memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya promosi, demosi, transfer, dan juga separasi.

Menurut Sutrisno (2009: 149): “Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang paling tergantung satu dengan lainnya,

yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber manusia”.

Menurut Bedeian (Handoko, 2008: 110-111) fungsi dari tujuan organisasi sebagai berikut:

1. Pedoman Bagi Kegiatan
Melalui penggambaran hasil-hasil akhir di waktu yang akan datang, tujuan berfungsi sebagai pedoman bagi kegiatan pengarahan dan penyaluran usaha-usaha dan kegiatan-kegiatan para anggota organisasi.
2. Sumber Legitimasi
Sumber legitimasi suatu organisasi melalui pembenaran kegiatan-kegiatannya di kalangan kelompok-kelompok seperti pelanggan politikus, karyawan, pemegang saham, dan masyarakat pada umumnya. Pengakuan atas legitimasi ini akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan berbagai sumber daya dan dukungan dari lingkungan di sekitarnya.
3. Standar Pelaksanaan
Tujuan dinyatakan secara jelas dan di pahami, hal ini akan memberikan standar langsung bagi penilaian pelaksanaan kegiatan (prestasi) organisasi. Setelah organisasi menetapkan tujuan-tujuan dalam bidang yang dapat dikuantifikasikan seperti penjualan, posisi pasar, atau laba, derajat, kesuksesan yang dicapai dapat dengan mudah diukur.
4. Sumber Motivasi
Tujuan organisasi sering memberikan intensif bagi para anggota. Phenomena ini tampak paling jelas dalam organisasi yang menawarkan bonus bagi pencapaian tingkat penjualan tertentu dan yang dikaitkan secara langsung dengan laba tahunan.
5. Dasar Rasional Pengorganisasian
Tujuan organisasi dan struktur organisasi berinteraksi dalam kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan, pola penggunaan sumber daya, implementasi berbagai unsur perancangan organisasi: pola komunikasi, mekanisme pengawasan, departementalisasi dan sebagainya.

Menurut Robbins dan Coulter (2010: 109): Motivasi adalah proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

Langkah-langkah dalam manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan motivasi menurut Siagian (2004: 187) adalah:

1. Perencanaan tenaga kerja baru,
2. Rekrutmen,
3. Seleksi,
4. Penempatan,
5. Sistem imbalan,
6. Pembinaan dan,
7. Pengembangan karier.

Berikut adalah teori-teori awal tentang motivasi:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow yang dikutip oleh Robbins dan Coulter (2010: 110) menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan:

- a. Kebutuhan fisiologis: Kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan keamanan: Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
- c. Kebutuhan sosial: Kebutuhan seorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan: Kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri: Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri; dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

2. Teori X dan Y McGregor

Menurut McGregor yang dikutip oleh Robbins dan Coulter (2010: 111) Teori X adalah pandangan negatif orang-orang yang mengasumsikan bahwa para pekerja memiliki sedikit ambisi, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab, dan perlu dikendalikan agar dapat bekerja secara efektif. Teori Y adalah pandangan positif yang mengasumsikan bahwa karyawan menikmati pekerjaan, mencari dan menerima tanggung jawab, dan berlatih mengarahkan diri.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Robbins dan Coulter (2010: 112) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu:

- a. Motivator
 - 1) Prestasi,
 - 2) Pengakuan,
 - 3) Pekerjaan itu sendiri,
 - 4) Tanggung jawab,
 - 5) Kemajuan,
 - 6) Pertumbuhan
- b. Faktor Higienis
 - 1) Pengawasan,
 - 2) Kebijakan perusahaan,
 - 3) Hubungan dengan penyelia,
 - 4) Kondisi kerja,

- 5) Gaji,
- 6) Hubungan dengan rekan kerja,
- 7) Kehidupan pribadi,
- 8) Hubungan dengan bawahan,
- 9) Status,
- 10) Keamanan.

4. Teori Tiga Kebutuhan McClelland

Menurut McClelland yang dikutip oleh Robbins dan Coulter (2010: 113) terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan:

- a. Kebutuhan akan prestasi
Pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan
Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara di mana mereka tidak akan bersikap sebaliknya.
- c. Kebutuhan akan afiliasi
Keinginan untuk hubungan antarpribadi yang akrab dan dekat.

Menurut Robbins (2008: 132-134) landasan kekuasaan membagi sumber kekuasaan ke dalam dua kelompok umum yaitu:

1. Kekuasaan Formal
 - a. Kekuasaan Koersif
Landasan kekuasaan yang bergantung pada rasa takut.
 - b. Kekuasaan Imbalan
Kepatuhan yang dicapai berdasarkan kemampuan memberikan imbalan yang dipandang bernilai oleh orang lain.
 - c. Kekuasaan Legitimasi
Kekuasaan yang diterima oleh seseorang karena posisinya dalam hierarki formal sebuah informasi.
2. Kekuasaan Pribadi
 - a. Kekuasaan Karena Keahlian
Pengaruh berdasarkan keterampilan dan pengetahuan khusus.
 - b. Kekuasaan Rujukan
Pengaruh yang didasarkan pada kepemilikan sumber daya atau sifat-sifat pribadi yang menyenangkan dari seseorang.

Menurut Priansa (2016: 209):

Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Langkah-langkah dalam manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan motivasi menurut Siagian (2004: 187) adalah:

1. Perencanaan tenaga kerja baru,
2. Rekrutmen,
3. Seleksi,
4. Penempatan,
5. Sistem imbalan,
6. Pembinaan dan,
7. Pengembangan karier.

Teori kepuasan menurut George yang dikutip oleh Hasibuan (2007: 163), Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Upah yang Adil dan Layak
Pemberian atas balas jasa karyawan berupa uang setelah disesuaikan dengan peraturan pemerintah dan diberi berdasarkan peraturan perusahaan secara adil. Upah dalam hal ini dapat ditambah dengan pemberian tambahan berupa bonus, insentif, THR, dan bentuk lainnya.
2. Kesempatan untuk Maju/Promosi
Peluang karyawan dalam perusahaan berdasarkan penilaian yang baik dari atasan sehingga karyawan memperoleh kedudukan lebih baik dari semula dalam karir.
3. Pengakuan Sebagai Individu
Karyawan memiliki hak yang sama dari atasan berupa toleransi kerja dan hubungan kerja yang baik. Pengakuan atas karyawan dapat meliputi suasana santai diadakan. Suasana santai dapat berupa fasilitas olah raga, kegiatan kesenian, dan kegiatan rekreasi. Jadi karyawan merasa bagian dari perusahaan yang mempunyai nilai dan perhatian dari perusahaan.
4. Keamanan Kerja
Jaminan keselamatan kerja berupa jasmani dan rohani selama bekerja. Jaminan dapat berupa Jamsostek (kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian) ditambah jaminan dari perusahaan.
5. Tempat Kerja yang Baik
Lingkungan kerja karyawan meliputi: kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, kondisi bangunan, dan kelengkapan fasilitas karyawan berupa kamar kecil, kamar istirahat, tempat sampah dan kelengkapan kerja.
6. Penerimaan oleh Kelompok
Tanggapan positif sesama teman kerja dan atasan terhadap rekan kerja. Tanggapan positif ini dapat berupa hubungan baik yang baik sesama karyawan, hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan dan hubungan yang baik antara perusahaan dengan masyarakat sekitarnya.
7. Perlakuan yang Wajar
Batasan-batasan yang harus mengerti atasan dalam penerapan peraturan kerja bagi karyawan. Batasan ini dapat berupa disiplin kerja, sanksi dan teguran.
8. Pengakuan atas Prestasi
Penerimaan karyawan atas nilai yang dicapainya dalam bekerja. Penerimaan ini dapat berupa penghargaan, pujian dan hadiah kerja.

Dari faktor-faktor tersebut apabila dapat dipenuhi dan memberikan kepuasan maka akan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Jadi motivasi merupakan dorongan yang diberikan untuk memicu seseorang melakukan kegiatan tertentu dan mengarahkan individu pada pencapaian tujuan yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu menggambarkan dan memaparkan suatu kejadian sesuai dengan fenomena yang ada. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara, menyebarkan kuesioner menggunakan daftar pernyataan yang disebarikan kepada responden untuk mendapatkan informasi dan studi dokumenter yang diperoleh langsung dari CV Wen-Wen Lestari Kabupaten Sanggau didukung oleh buku-buku teoritis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Wen-Wen Lestari Kabupaten Sanggau. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sample* jenuh, dengan sampel sebanyak 33 responden. Teknik analisis data kualitatif, dengan penguraian hasil wawancara dan kuesioner. Jawaban dari kuesioner yang disebarikan dikelompokkan menurut kriteria yang telah ditentukan, diolah dengan cara memberikan bobot penilaian dari pernyataan berdasarkan skala *likert*, dijumlahkan dan ditentukan persentasenya, kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan.

PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden pada CV Wen-Wen Lestari Kabupaten Sanggau, diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yang diantaranya berusia 30 sampai dengan 39 tahun, dengan status pernikahan sebagian besar sudah menikah sebanyak 20 responden, berlatar belakang pendidikan yang sebagian besar SMU/ sederajat, dengan rentang waktu 1 sampai dengan 3 tahun masa kerja sebanyak 25 responden.

2. Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden

Untuk menganalisa motivasi karyawan pada CV Wen-Wen Lestari Kabupaten Sanggau, penulis menyajikan rekapitulasi rata-rata tanggapan responden yang

mendapatkan tanggapan paling dominan. Berikut ini adalah uraian analisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dalam penelitian:

TABEL 1
CV WEN-WEN LESTARI KABUPATEN SANGGAU
REKAPTULASI HASIL ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Rata-rata Faktor Motivasi Kerja
A.	Kebutuhan Akan Prestasi	
1.	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya	4,18
2.	Karyawan selalu mencari pengetahuan untuk bisa berprestasi	3,84
3.	Karyawan selalu membuat rencana untuk mencapai keberhasilan	4,49
4.	Karyawan selalu mencoba berbagai alternatif untuk meraih keberhasilan	3,45
5.	Kerja sama yang baik mendorong karyawan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan	4,67
6.	Karyawan puas memperoleh hasil terbaik	4,55
7.	Karyawan mempunyai keinginan untuk mencapai yang lebih baik	4,88
8.	Karyawan menyukai persaingan dalam meraih prestasi	2,93
9.	Karyawan selalu berusaha melakukan upaya yang lain bila gagal meraih kesuksesan	4,00
10.	Karyawan selalu optimis untuk meraih keberhasilan	4,52
	Rata-rata	4,15
B.	Kebutuhan Akan Kekuasaan	
11.	Manajer bersikap tegas terhadap karyawan	3,88
12.	Terdapat rasa takut jika melakukan kesalahan	3,97
13.	Manajer melakukan pengawasan yang ketat dalam pekerjaan	4,21
14.	Aturan yang dibuat perusahaan sangat ketat	3,61
15.	Karyawan sering mendapati teguran jika berbuat kesalahan	4,30
16.	Adanya perubahan dapat memacu semangat untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan	2,30
17.	Karyawan sungguh-sungguh mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan	3,27
18.	Siap bersaing dengan karyawan lain dalam menghadapi konsumen	2,51
19.	Karyawan siap menanggung risiko terhadap segala kemungkinan yang terjadi dari kesalahan yang saya lakukan	2,81
20.	Karyawan siap bersaing dengan karyawan lain demi	3,72

	mendapatkan jabatan tertentu	
	Rata-rata	3,46
C.	Kebutuhan Akan Afiliasi	
21.	Bila pekerjaan dikerjakan bersama-sama akan lebih mudah untuk menyelesaikan	4,21
22.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan pertimbangan kelemahan dan kelebihan yang dimiliki	3,76
23.	Karyawan sadar bahwa keberhasilan tidak dapat diperoleh sendiri	3,58
24.	Inisiatif yang karyawan berikan dalam pekerjaan dihargai oleh pimpinan	3,82
25.	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik jika dibantu rekan kerja	4,39
26.	Kerja sama yang baik dalam bentuk saling membantu sesama karyawan sangat menyenangkan	3,76
27.	Pekerjaan terhadap konsumen harus membutuhkan rekan kerja	4,24
28.	Karyawan bangga dengan hasil pekerjaannya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja	4,55
29.	Karyawan yakin dalam proses pekerjaan membuat hubungan karyawan semakin erat	3,39
30.	Pekerjaan akan memperoleh hasil maksimal bila dikerjakan bersama-sama	3,03
	Rata-rata	3,87

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari rekapitulasi kuesioner motivasi kerja, yang memiliki rata-rata jawaban pada posisi pertama yaitu kebutuhan akan prestasi dengan perolehan rata-rata sebesar 4,15, kemudian yang memiliki rata-rata jawaban pada posisi kedua yaitu kebutuhan akan afiliasi dengan perolehan rata-rata sebesar 3,87, dan yang memiliki rata-rata jawaban pada posisi ketiga yaitu kebutuhan akan kekuasaan dengan perolehan rata-rata sebesar 3,46. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang mendominasi karyawan ialah kebutuhan akan prestasi yang memiliki hasil tertinggi yaitu sebesar 4,15 dimana angka tersebut berada pada rentang 3,40-4,19 yang menyatakan responden setuju bahwa kebutuhan motivasi pada CV Wen-Wen Lestari Kabupaten Sanggau adalah kebutuhan akan prestasi, dengan diikuti oleh kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai motivasi kerja karyawan pada CV Wen-Wen Lestari Kabupaten Sanggau maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan paling berpengaruh adalah kebutuhan akan prestasi dengan perolehan rata-rata lebih tinggi dari kebutuhan lainnya. Dimana dalam hal ini pemimpin selalu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan perusahaan, pemimpin memberikan motivasi berupa imbalan atau insentif kepada karyawan apabila dapat memperoleh target sesuai yang ditetapkan, pemimpin memberikan motivasi berupa promosi kepada karyawan yang serius dan teladan pada pekerjaannya. Pemimpin senantiasa bersikap membimbing, motivasi, toleransi dan menerima saran dari karyawan agar mengetahui kebutuhan yang mereka butuhkan sehingga terciptanya lingkungan kerja yang baik dan perusahaan memperoleh produktivitas yang tinggi.

2. Saran

Saran berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, saya menyarankan:

(1) Perusahaan agar memperhatikan variabel-variabel kebutuhan akan kecukupan untuk karyawan agar lebih memotivasi mereka. (2) Perusahaan diminta untuk meninjau kembali variabel yang kurang memotivasi karyawan. (3) Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan memperbaiki kebijakan yang berlaku untuk lebih memotivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Hatul, Sabinus. 2013. *Manajemaen Dalam Konteks Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius.

Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.

Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi* (judul asli: *Organizational Behavior*, Twelveth Edition), edisi kedua belas jilid 2. Penerjemah Dono Sunardi. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen* (judul asli: Management, Tenth Edition), edisi kesepuluh jilid 2. Penerjemah Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.

Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

