

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI STASIUN RADIO PANTAI DISTRIK NAVIGASI KELAS II BANJARMASIN

**Rizki Amalia Afriana
Dody Wahyu Widodo
Afriana82@gmail.com**

STIE NASIONAL BANJARMASIN

Abstract,

Purpose this research is analysis of the high level of absenteeism, low motivation to work, and insufficient number of employees of Radio Navigation District Beach Class II Banjarmasin.

Population and sample in this study is the Employee Radio Navigation District Beach Class II Banjarmasin totaling 28 people, they are given some questions about motivation. The method used in this research is descriptive qualitative to describe the administration of employee motivation Navigation District Coastal Radio Station Class II Banjarmasin.

The Results from this study showed that the direct motivation in the form of praise, awards, holiday allowances, bonuses and decorations, and the motivation is not directly in the form of equipment and adequate facilities, situation and working environment is needed by employees of district radio stations Navigation Class II Banjarmasin.

Keywords : Motivation work, performance of employees

Abstrak,

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis tingginya tingkat absensi, motivasi rendah untuk pekerjaan, dan terbatasnya jumlah karyawan Radio Navigasi Distrik Pantai Kelas II Banjarmasin.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Radio Karyawan District Navigasi Beach Class II Banjarmasin berjumlah 28 orang, mereka diberi beberapa pertanyaan tentang motivasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif untuk menggambarkan administrasi motivasi karyawan Navigasi Stasiun Radio Kabupaten Pesisir Kelas II Banjarmasin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi langsung dalam bentuk pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan dekorasi, dan motivasi tidak langsung dalam bentuk peralatan dan fasilitas yang memadai, situasi dan lingkungan kerja yang nyaman ternyata dibutuhkan oleh karyawan stasiun radio pantai Navigasi Kelas II Banjarmasin.

Kata Kunci : Motivasi kerja, kinerja karyawan

Indonesia dikenal dengan negara kepulauan yang memiliki luas laut yang dua kali lebih besar dari luas daratannya. Kapal merupakan sarana transportasi penting pada sebuah negara kepulauan yang memerlukan pengawakan yang harus memenuhi persyaratan sehingga dapat melayarkan kapal dari tempat yang satu menuju tempat yang lain dengan selamat dan aman. Oleh sebab itu diperlukan sumber daya manusia yang profesional yang dapat diandalkan dalam pengoperasian kapal. Saat ini di Indonesia masih sangat membutuhkan pelaut-pelaut yang handal dan memiliki semua persyaratan yang dibutuhkan karena jumlah kapal yang dioperasikan tiap tahun terus bertambah, baik dalam negeri maupun di luar negeri. Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin adalah unit pelaksana teknis di bidang kenavigasian di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan yang memunyai tugas melaksanakan pengoperasian, pengawasan dan pemeliharaan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran, Kapal Negara

Kenavigasian, fasilitas Pangkalan, Bengkel, Pengamatan Laut dan Survey Hidrografi serta pemantauan alur dan perlintasan untuk keselamatan pelayaran. Oleh sebab itu Distrik Navigasi menjalankan tugas yang penting sekaligus kompleks dalam rangka peningkatan keselamatan dan keamanan pelayaran.

Dalam melaksanakan tugasnya untuk melaksanakan keselamatan dan keamanan pelayaran stasiun radio pantai berada di bawah seksi operasi dan dikoordinasikan oleh kepala elektronik pelayaran dan memiliki 28 orang petugas. Untuk melayani kapal-kapal yang memasuki pelabuhan, menyiarkan berita cuaca,, menginformasikan lalu lintas kapal yang memasuki alur pelayaran, serta menyampaikan kedatangan kapal – kapal di wilayah kerja Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin Stasiun Radio Pantai atau SROP Banjarmasin memiliki 19 petugas, baik yang melaksanakan tugas jaga dan melaksanakan administrasi. Sementara SROP Sampit dan Kumai hanya dilayani oleh tiga orang,

SROP Batulicin dua orang dan SROP Kotabaru hanya satu orang.

Sementara dalam satu hari dibagi dalam tiga jam jaga, yaitu jaga pagi, siang dan malam. Terdapat empat tim jaga yang disebut Plueg, yaitu Plueg A, B, C dan D. Jadi dalam satu hari terdapat tiga Plueg yang melaksanakan jaga dan satu Plueg mendapat bebas tugas. Setiap jam jaga adalah selama enam jam dan dilaksanakan oleh satu Plueg yang terdiri dari dua petugas sehingga dalam satu hari ada enam petugas yang melaksanakan jaga dengar pada setiap stasiun radio pantai.

Motivasi kerja pegawai saat ini sangat kurang yang dikarenakan beban kerja yang melelahkan. Apalagi untuk pegawai yang mendapat tugas jaga dengar pada jam malam, yaitu pukul 20.00 sampai dengan 08.00 esok harinya. Tugas ini akan terus berulang setiap hari dan akan mengakibatkan kejenuhan serta kelelahan. Ditambah lagi dengan kurangnya sumber daya manusia, setiap jam jaga seharusnya atau idealnya dilaksanakan oleh empat orang petugas atau minimal tiga

orang agar dapat melaksanakan jaga secara bergantian namun kenyataannya hanya dilaksanakan oleh dua orang. Untuk Stasiun Radio Pantai lain seperti Sampit dan Kumai bahkan hanya memiliki empat petugas yang bergantian jaga setiap harinya, sementara Stasiun Radio Pantai Batulicin hanya ada dua orang petugas yang berjaga setiap harinya dan Kotabaru hanya satu orang saja. Dengan beban kerja yang cukup berat dan tingkat kehadiran yang harus dipenuhi tinggi, maka perlu adanya suatu motivasi yang sesuai agar kinerja dan kepuasan kerja dapat dicapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah pemberian insentif yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka pada penelitian ini dibatasi dengan analisi motivasi kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin. Sementara perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai Stasiun Radio Pantai Distrik Navigasi Kelas II

Banjarmasin yang diberikan selama ini.

2. Bagaimana motivasi kerja yang sebaiknya diberikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Stasiun Radio Pantai Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin.

Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan atau “need” atau “want”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan berpotensi muncul kembali sampai kebutuhan tersebut terpenuhi.

Menurut Hasibuan (2005 : 143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Robbins dan Counter (Suwatno dan Priansa, 2011 : 171) “Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Kreitner (2001 : 205) menyatakan bahwa definisi motivasi kerja “Is Psychological processes that arouse and direct goal directed behavior”.

Menurut Handoko (2003 : 252) “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh

fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Wirawan 2008 : 5).

Menurut Prawirosentono (Subekhi dan Jauhar, 2012 : 193) :

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2001 : 67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak

dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (Subekhi dan Jauhar, 2012:193) kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil.
2. Kualitas dari hasil.
3. Ketepatan waktu dari hasil.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan untuk bekerja sama.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan pemberian motivasi kepada pegawai Stasiun Radio Pantai Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin. Populasi dan Sampel Penelitian Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dari Stasiun Radio Pantai Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin yang berjumlah 28 orang pada tahun 2015. Menurut Arikunto (2000 : 120), “ Jika populasinya kurang dari 100 maka Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dari Stasiun Radio Pantai Kantor

Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin yang berjumlah 28 orang pada tahun 2014. Menurut Arikunto (2000 : 120), “ Jika populasinya kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah seluruh konsumen, tetapi apabila jumlah populasi lebih dari 100 orang maka sampel yang diambil dikalikan 20 % dari jumlah populasi tersebut”. Jadi sampel yang digunakan adalah 28 orang yang merupakan seluruh populasi.

Data penelitian ini diperoleh dari sumber primer, yaitu penyebaran kuesioner terhadap 28 pegawai dari Stasiun Radio Pantai Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan penulis kepada 28 responden diperoleh jawaban sebagai berikut :
2. Berdasarkan tanggapan tentang Motivasi Langsung (Pemberian Pujian) dengan pertanyaan apakah selama ini mendapatkan pujian secara langsung dari atasan, sebanyak 28 responden

Stasiun Radio Pantai Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin atau 100 % menyatakan setuju.

3. Berdasarkan tanggapan tentang Motivasi Langsung (Pemberian Penghargaan) dengan pertanyaan tentang apakah selama anda bekerja mendapatkan penghargaan langsung dari atasan atau kantor tempat bekerja, hasilnya menunjukan sebanyak 2 responden menyatakan kurang setuju atau 7,15 %, sebanyak 7 responden menyatakan setuju atau 25 % dan sebanyak 19 responden atau 67,85 % menyatakan sangat setuju.
4. Berdasarkan tanggapan tentang Motivasi Langsung (Pemberian Tunjangan Hari Raya) dengan pertanyaan apakah stasiun radio pantai pada Distrik Navigasi kelas II Banjarmasin memberikan tunjangan hari raya, hasilnya sebanyak 10 responden atau 35,71 % menyatakan Kurang Setuju dan 18 responden atau 64,29 % menyatakan Setuju.

5. Berdasarkan tanggapan tentang Motivasi Langsung (Pemberian Bonus) dengan pertanyaan tentang apakah ditempat kerja memberikan Bonus kepada pegawai, hasilnya sebanyak 3 responden atau 10,71 % menyatakan Kurang Setuju, 22 responden atau 78,57 % menyatakan Setuju dan 2 responden atau 7,14 % menyatakan Sangat Setuju.
6. Berdasarkan tanggapan tentang Motivasi Langsung (Pemberian Bintang Jasa) dengan pertanyaan tentang apakah atasan memberikan pujian kepada anda apabila anda menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebanyak 2 responden atau 7,14 % menyatakan Tidak Setuju, sebanyak 23 responden atau 82,14 % menyatakan Kurang Setuju dan 3 responden atau 10,71 % menyatakan Setuju.
7. Berdasarkan tanggapan tentang Motivasi Tidak Langsung (Peralatan dan fasilitas kerja yang memadai) dengan pertanyaan tentang apakah di tempat kerja anda tersedia peralatan kerja yang nyaman dan memadai, sebanyak 1 responden atau 3,57 % menyatakan Kurang Setuju dan 27 responden atau 96,43 % menyatakan Setuju.
8. Berdasarkan tanggapan tentang Motivasi Tidak Langsung (Situasi dan lingkungan kerja yang nyaman) dengan pertanyaan tentang apakah situasi dan lingkungan kerja pada stasiun radio pantai Distrik Navigasi kelas II Banjarmasin baik dan menyenangkan, sebanyak 7 responden atau 25 % menyatakan Tidak Setuju, 12 responden atau 42,85 % menyatakan Kurang Setuju dan 9 responden atau 32,15 % menyatakan Setuju.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sebagian besar pegawai Stasiun Radio Pantai Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin merasa masih kurang motivasi yang diberikan, padahal tugas mereka sangat penting dalam meningkatkan keselamatan dan Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sebagian

besar pegawai Stasiun Radio Pantai Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin merasa masih kurang motivasi yang diberikan, padahal tugas mereka sangat penting dalam meningkatkan keselamatan dan keamanan pelayaran. Kurangnya motivasi yang diberikan meliputi motivasi langsung, yaitu materi dan non materi seperti pemberian penghargaan, pujian, perhatian dan motivasi tidak langsung, yaitu ancaman dan hukuman. Saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam rangka peningkatan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Langsung

a. Pujian

Perlu adanya pemberian pujian atau ucapan terimakasih terhadap pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik, sehingga pegawai merasa pekerjaannya dihargai selama mengabdikan dan bertugas sebagai pegawai Stasiun Radio Pantai Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin. Dalam hal ini jawaban mayoritas dari responden sebanyak 100% yang

menyatakan bahwa pegawai mendapatkan pujian langsung dari atasan.

b. Penghargaan dari Atasan

Pemberian penghargaan, baik berupa pujian secara tertulis yang diberikan kepada pegawai yang sudah mengabdikan untuk waktu yang cukup lama. Penghargaan yang diberikan bisa saja dari negara atau berasal dari atasan langsung kepada pegawai yang bersangkutan. Dalam hal ini jawaban mayoritas dari responden sebanyak 67,85% yang menyatakan bahwa pegawai mendapatkan penghargaan dari atasan atau kantor tempat ia bekerja.

c. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya yang diberikan pemerintah diharapkan mampu memenuhi kebutuhan para pegawai disaat akan melaksanakan kegiatan Hari Raya. Hal ini bertujuan agar para pegawai dapat melaksanakan Hari Raya penuh kebahagiaan. Dalam hal ini jawaban mayoritas dari

responden sebanyak 64,29% yang menyatakan pegawai Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin mendapatkan tunjangan hari raya.

d. Bonus

Pemberian bonus terhadap pegawai dapat diberikan ketika pegawai tersebut melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat membawa nama baik kantor. Hal ini dilakukan agar para pegawai lebih tekun dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaan masing-masing. Dalam hal ini jawaban mayoritas dari responden sebanyak 78,58% yang menyatakan pegawai Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin mendapatkan bonus.

e. Pemberian Bintang Jasa

Pemberian bintang jasa diberikan kepada pegawai apabila yang telah mengabdikan untuk waktu yang cukup lama, penghargaan yang dimaksud bisa saja berasal dari negara atau berasal dari atasan langsung

pegawai yang bersangkutan. Khusus untuk penghargaan tanda jasa dari negara, pihak kantor sebaiknya mendata dan mengusulkan secara rutin pegawai yang berhak dan memenuhi syarat untuk menerima bintang jasa tersebut. Agar para pegawai merasa dihargai segala jerih kerjanya selama ia mengabdikan untuk melaksanakan tugas sebagai pegawai Stasiun Radio Pantai Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin. Dalam hal ini jawaban mayoritas dari responden sebanyak 82,14% kurang setuju bahwa mereka mendapatkan bintang jasa apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Motivasi Tidak Langsung

a. Peralatan dan Fasilitas Kerja yang Memadai

Perbaikan peralatan dan pengadaan peralatan yang canggih dan modern sesuai perkembangan teknologi adalah hal yang mutlak dilakukan sehingga dapat menambah

semangat dan motivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini juga harus disertai dengan pelatihan dalam penggunaan peralatan tersebut sehingga kinerja dan produktifitas pegawai bisa maksimal. Dalam hal ini jawaban mayoritas dari responden sebanyak 96,43% yang menyatakan bahwa peralatan dan fasilitas kerja sudah memadai.

Perbaikan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kerja pegawai sehingga tingkat kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan bisa maksimal dan tidak membuat lekas bosan dan jenuh karena berada dalam suatu ruangan yang sama dalam waktu yang cukup lama. Penambahan fasilitas yang memberikan kenyamanan adalah hal yang perlu diperhatikan seperti AC, TV, kulkas termasuk tata ruangan yang nyaman dan tidak berantakan dilengkapi dengan peralatan kerja yang lengkap dan berfungsi dengan baik, dengan demikian diharapkan dapat

memberikan motivasi atau dorongan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dalam hal ini jawaban mayoritas dari responden sebanyak 92,85% yang menyatakan bahwa sarana dan prasarana seperti AC, kendaraan dll sudah tersedia.

b. Situasi dan Lingkungan Kerja yang Nyaman

Kebijakan dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan hendaknya dilakukan dengan baik dan tidak berpotensi menimbulkan konflik yang dapat menyebabkan suasana kerja yang tidak nyaman bagi pegawai. Contoh : pembagian jam jaga dengan hendaknya dikonsultasikan kepada pegawai sehingga mereka merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan membuat mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepada mereka. Perlu juga diadakan kegiatan atau acara yang dapat menambah keakraban antara sesama pegawai terutama kegiatan yang

dapat menumbuhkan rasa kebersamaan dan kerjasama antara sesama pegawai. Kegiatan tersebut bisa berupa kegiatan ramah tamah, makan bersama, rekreasi dan kegiatan lain yang bisa dilakukan oleh pegawai disela-sela tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Dalam hal ini, jawaban mayoritas dari responden sebanyak 42,85% yang menyatakan bahwa situasi dan lingkungan kerja kurang nyaman.

Untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman perlu adanya petugas kebersihan yang setiap saat melaksanakan kebersihan dan kerapian, baik di ruang kerja maupun di luar ruang kerja. Dengan terjaganya kebersihan dan kerapian ruang kerja diharapkan akan mengurangi kesan kumuh dan berantakan di ruang kerja. Mengganti tata letak dan desain interior secara berkala juga sangat berpengaruh dalam memberikan kenyamanan beraktivitas dengan baik. Dalam hal ini, jawaban mayoritas dari

responden sebanyak 57,14% yang menyatakan bahwa kondisi kerja saat tidak nyaman.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Motivasi kerja yang diberikan pada pegawai Stasiun Radio Pantai Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin berupa Tunjangan Hari Raya dan Bonus, yang diberikan berdasarkan beban kerja pegawai sekarang ini sudah baik.
2. Motivasi kerja yang sebaiknya diberikan kepada pegawai Stasiun Radio Pantai Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin adalah berupa penghargaan, terutama penghargaan berupa tanda jasa dari negara dan pujian dari atasan langsung secara lisan maupun secara tulisan masih kurang diberikan.

Saran

1. Tunjangan kinerja yang diberikan hendaknya ditingkatkan nominalnya sehingga memenuhi standar hidup yang layak, dengan harapan dapat diberikan secara

rutin setiap bulan dan disesuaikan dengan kondisi perekonomian saat ini. Di samping itu, pegawai perlu diberikan pujian baik lisan maupun tulisan dan pemberian penghargaan berupa tanda jasa dinilai sangat membantu dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam rangka peningkatan kinerja.

2. Perbaikan dan penambahan sarana dan prasarana, seperti AC harus dilakukan, karena didalam ruangan terdapat perangkat pesawat yang harus ada pendinginan, pelindung telinga anti radiasi dan perlu adanya pengadaan kendaraan operasional untuk melancarkan kegiatan operasional, karena selama ini kendaraan operasional hanya diadakan untuk pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi, Jakarta : Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham, 2012. *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Toko Gunung Agung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Oei, Istijanto, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- PB, Triton, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Patnership dan Kolektivitas*, Yogyakarta : ORYZA.
- Prawirosentono, Suryadi, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : BPFE.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi.

- Rivai, Veithzal, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Jakarta : Kelompok Gramedia.
- Sarwoto, 1985. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta : Ghalia.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YPKN.
- Subekti, Akhmad dan Mohammad Jauhar, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Jakarta : CAPS (Center for Academic Publising Service).
- Suwatno, H. dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 1983. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Yogyakarta : Rajawali Pers.
- Triyanto, Djoko. 2005. *Bekerja Di Kapal*. Bandung: Mandar Maju.