

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI PADA POLSEK DANAU PANGGANG KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

**Diana Hayati
Sri Mulyani
dianahayati@gmail.com**

STIE NASIONAL BANJARMASIN

Abstract,

This research about motivation influence in improving performance at Polsek Danau Panggang Hulu Sungai Utara. Motivation variable influencing performance consisted of the achievement (X1), confessing (X2), work that self (X3), responsibilities (X4), opportunity for the forward (X5), Wages (X6), condition physical work (X7), observation (X8), relation/link with the friend work (X9), security (X10) and organizational policy (X11).

Population in this research is entire commisioned Police member at Polsek Danau Panggang is as much 26 member.

Model the regresi indicate that pursuant to test F as a whole the model of signifikan with the storey level signifkansi = 5 %. This matter is shown by F signifkansi = 0,044 which its value less than 0,05 Influence which is between variable X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10 And X11 to Y is signifikan of because sig 0,044 < 0,05. Pursuant to the examination hence variable X11 (organizational policy) having an effect on compared to by bigger of other variable that is equal to 0,836 %. Where about the value represent the biggest value among other factors. This fact indicate that in biggest factor field of influence and related/relevant /its with the performance of Police member in Polsek Danau Panggang is X11 that is organizational policy.

Keywords : Motivation, performance

Abstrak,

Penelitian ini tentang pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja di Polsek Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara. Motivasi kinerja yang mempengaruhi variabel terdiri dari prestasi (X1), pengakuan (X2), pekerjaan itu sendiri (X3), tanggung jawab (X4), kesempatan untuk maju (X5), gaji (X6), kondisi kerja fisik (X7), supervisi (X8), hubungan dengan rekan sekerja (X9), keamanan (X10) dan kebijakan organisasi (X11).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polisi di Polsek Danau Panggang yaitu sebanyak 26 anggota.

Model regresi menunjukkan berdasarkan uji F bahwa secara keseluruhan model regresi signifikan dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 0,044 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05. Pengaruh variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10 dan X11 terhadap Y adalah signifikan karena nilai sig. 0044 < 0,05. Berdasarkan pengujian, variabel X11 (kebijakan organisasi) berpengaruh lebih besar dibandingkan variabel / faktor-faktor lainnya yaitu sebesar 0.836%. Fakta ini menunjukkan bahwa di lapangan, faktor terbesar pengaruhnya / relevan dengan kinerja anggota Polri di Polsek Danau Panggang adalah X11 yaitu kebijakan organisasi.

Kata kunci : Motivasi, kinerja

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi, di mana maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peranan aktif dari mereka (Hasibuan 2000). Usaha yang dilakukan manusia melalui organisasi termasuk dalam bentuk perusahaan

pada dasarnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan (*need*) sebagai manusia (Nawawi 2001). Dengan kata lain untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakekat kemanusiaanya, manusia memiliki kebutuhan (*need*) yang harus dipenuhinya. Kemampuan memenuhi kebutuhannya itu merupakan persyaratan penting dalam menempatkannya pada kedudukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia. Lebih lanjut dinyatakan bahwa manusia berorganisasi adalah untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya itu dan sebaliknya berdasarkan kemampuannya memenuhi kebutuhannya dalam

kualitas dan kuantitasnya tiap-tiap manusia memperoleh status social ekonomi di masyarakatnya. Di sisi lain dinyatakan bahwa seseorang itu bekerja atau beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang (Smith dan Wakeley *dalam* As'ad 1999).

Suatu lembaga baik lembaga pamerintah maupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang bersangkutan, tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi, lembaga atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan perkataan lain bila kinerja perorangan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik (Prawirosentono 1999), karena itu

setiap unsur atau komponen yang ada pada sebuah organisasi harus didayagunakan seoptimal mungkin guna mencapai tujuan organisasi tersebut, begitu juga dengan organisasi pada Polsek Danau Panggang, melalui penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja anggota Polri di lingkungan Polsek Danau Pamggang Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan di lingkungan organisasi pada dasarnya berlangsung dalam kondisi karyawan sebagai individu dalam masyarakat dan organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat atau sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat

seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah atau berdedikasi.

Secara alamiah setiap orang pada setiap saat selalu diliputi kebutuhan dan sebagian besar kebutuhan itu tidak cukup kuat untuk mendorong seseorang berbuat sesuatu pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan akan menjadi suatu dorongan bila kebutuhan itu muncul hingga taraf intensitas yang cukup. Pemenuhan kebutuhan selalu diilhami oleh motif untuk memenuhinya atau dengan kata lain motivasi dipakai untuk menunjukkan suatu keadaan dalam diri seseorang yang berasal dari akibat suatu kebutuhan.

Masalah motivasi bukanlah masalah yang mudah, baik memahaminya apalagi menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan. Akan tetapi yang jelas adalah bahwa

dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian 2000).

Dalam usaha mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang untuk mendapatkan apa yang diinginkan, maka seorang pimpinan harus secara psikologis memahami sifat dan motif apa yang mendorong seseorang mau bekerja karena didorong oleh rasa, kehendak dan keinginan untuk mendapatkan sesuatu karena adanya dorongan kebutuhan.

Pada kenyataan sehari-hari prestasi kerja seseorang tidak selamanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Menurut ilmu kejiwaan dikatakan bahwa kemampuan seseorang itu bukannya kurang melainkan motifnya yang kurang atau tidak ada, sehingga prestasi kerja tidak sesuai dengan kecakapannya. Setiap

individu berbeda bukan hanya dari segi kemampuan mereka dalam mengerjakan sesuatu tetapi juga dalam kemauan untuk mengerjakan sesuatu atau motivasi.

Motivasi seseorang berpegang kepada motif-motif mereka dan motif itu sendiri bisa diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan dan desakan hati. Motif itu diarahkan pada suatu tujuan yang menjadi motivasi untuk mengerjakan sesuatu. Motif (.Guralnik, 1999) adalah suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota yang bersangkutan.

Motivasi adalah hasil dari motif-motif setiap individu manusia pekerja, didalamnya ada 3 komponen utama yaitu : kebutuhan, dorongan dan tujuan. Motivasi (Siagian,2000) adalah

daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Lebih lanjut dinyatakan yang menjadi sasaran utama pemberian motivasi oleh pada pimpinan kepada bawahannya adalah peningkatan prestasi kerja para bawahan yang bersangkutan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Namun prestasi kerja tidak dapat ditingkatkan hanya melalui pemberian motivasi saja, karena merupakan perkalian antara kemampuan dan motivasi (Siagian,2000).

Definisi lain menyatakan motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga akan tercapai keinginan para pegawai sekaligus tujuan organisasi

(Edwin B. Flippo dalam Hasibuan, 1997)

Cascio dalam Umar (1998) menyatakan bahwa *Motivation is a force that result form an individual's desire to satisfy there needs (e.g.hunger, thirst and social approval)*. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting artinya bagi pegawai dan juga para pemimpin karena motivasi yang tinggi maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal (prestasi tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efektif dan efisien. Motivasi berkaitan dengan kinerja di mana kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas.

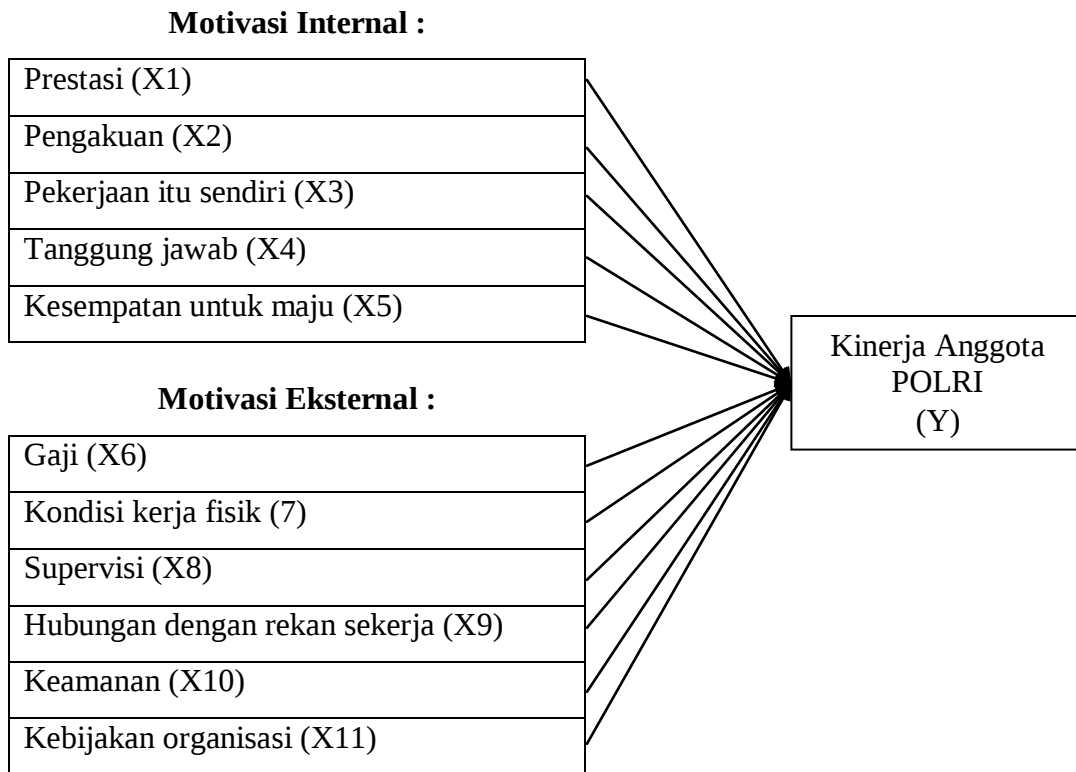
Siagian (1997) menegaskan bahwa motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Interaktif kedua kelompok faktor tersebut pada

umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi. Senada dengan hal tersebut Nawawi (1998) menegaskan bahwa secara sederhana dapat dibedakan dua kelompok motivasi kerja yaitu motivasi intrinsik/internal dan motivasi ekstrinsik/eksternal.

- a. Motivasi intrinsik/internal adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, karena menyenangkan, karena memungkinkan mencapai tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan.
- b. Motivasi ekstrinsik/eksternal adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara

maksimal. Interaksi yang positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya akan dapat menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Polsek Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Lokasi penelitian adalah pada Polsek Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara. Sasaran Penelitian adalah anggota Polri yang bertugas di Polsek Danau Panggang Kabupaten HSU.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu mendeskripsikan suatu keadaan yang berkaitan dengan Pengaruh motivasi anggota Polri yang bertugas pada Polsek Danau Panggang Kabupaten HSU. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri yang bertugas di Polsek tersebut yang berjumlah 26 orang. Menurut Suharsimi (1998:120) jika populasi kurang dari 100 orang maka sampel dapat diambil dari seluruh populasi. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 26 orang.

Analisa yang dilakukan menggunakan regresi linier, menurut Algifari (1997:152) ;

$$Y = a + \beta x$$

Persamaan tersebut bila dihubungkan dengan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja menjadi :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11} + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja anggota Polri

X1 = Prestasi

X2 = Pengakuan

X3 = Pekerjaan itu sendiri.

X4 = Tanggung jawab

X5 = Kesempatan untuk maju

X6 = Gaji

X7 = Kondisi kerja fisik

X8 = Supervisi

X9 = Hubungan dengan rekan sekerja

X10 = Keamanan

X11 = Kebijakan organisasi

Untuk menguji model regresi berganda tersebut antara lain mencakup pengujian pengaruh secara parsial (uji t) dan pengaruh bersama-sama (uji f) dari variabel bebas terhadap variable terikat yang ditetapkan dalam penelitian ini digunakan f test dengan dasar pengambilan keputusan :

Menentukan *degree of freedom* yaitu $df_1 = k$ (jumlah variable bebas dan $df_2 = n - k - 1$ untuk menentukan nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5 % ($\alpha = 0,05$) atau tingkat kepercayaan hasil penelitian ini adalah 95 % artinya kemungkinan munculnya kesalahan dalam penerapan hasil penelitian pada populasi adalah 5 %.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kinerja anggota Polri selama ini pada Polsek Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara dan untuk mengetahui

Pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Polri. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat dilihat dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, gaji, kondisi kerja fisik, supervise, hubungan dengan rekan sekerja, keamanan dan kebijakan organisasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu seluruh anggota Polri yang bertugas di Polsek Danau Panggang yaitu sebanyak 26 orang. Deskripsi data disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Umur Anggota Polri yang bertugas di Polsek Danau Panggang.

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentasi (%)
1	Kurang dari 30 tahun	10	38,5
2	Antara 31 tahun s/d 40 tahun	9	34,6
3	Lebih dari 40 tahun	7	26,9

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 2. Jenis Kelamin Anggota Polri yang bertugas di Polsek Danau Panggang.

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentasi (%)
1	Pria	26	100

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Anggota Polri yang bertugas di Polsek Danau Panggang

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentasi (%)
1	SLTA	15	57,7
2	Diploma	6	23,1
3	Sarjana (S1)	5	19,2

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 4. Pengalaman Kerja Anggota Polri yang bertugas di Polsek Danau Panggang

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentasi (%)
1	< 5 tahun	3	11,5
2	5-10 tahun	7	27,0
3	> 10 tahun	16	61,5

Sumber : Data primer diolah, 2015

Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 26 orang responden dan diskoring dengan kategori jawaban :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Ragu-ragu

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797(a)	.637	.389	1.20806

a. Predictors: (Constant), Kebijakan organisasi, Keamanan, Prestasi kerja, Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Hubungan dgn rekan sekerja, Tanggung jawab, Supervisi, Kesempatan untuk maju, Pengakuan, Kondisi kerja fisik

Sumber : *Output Statistik SPSS*

Tabel 6. ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.079	12	3.733	2.558	.044(a)
	Residual	23.351	16	1.458		
	Total	64.430	28			

a Predictors: (Constant), Kebijakan organisasi, Keamanan, Prestasi kerja, Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Hubungan dgn rekan sekerja, Tanggung jawab, Supervisi, Kesempatan untuk maju, Pengakuan, Kondisi kerja fisik

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output Statistik SPSS

Tabel 7. Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.316	8.626		1.427	.172
	Prestasi kerja	.273	.146	.364	1.842	.084
	Pengakuan	.367	.252	.352	1.446	.167
	Pekerjaan itu sendiri	-.155	.122	-.223	-1.272	.222
	Tanggung jawab	-.707	.301	-.504	-2.352	.031
	Kesempatan untuk maju	-.097	.702	-.033	-.137	.893
	Gaji	.182	.202	.205	.891	.386
	Kondisi kerja fisik	-.102	.430	-.058	-.232	.820
	Supervisi	-.342	.192	-.352	-1.772	.095
	Hubungan dgn rekan sekerja	.791	.583	.333	1.694	.108
	Keamanan	-1.051	.568	-.424	-1.847	.083
	Kebijakan organisasi	.836	.271	.409	2.354	.032

a Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output Statistik SPSS

Berdasarkan tabel di atas maka model regresi linier berganda antara variabel X terhadap variabel Y dapat diformulasikan dalam model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 12,316 + 0,273X_1 + 0,367X_2 - 0,155X_3 - 0,707X_4 - 0,097X_5 + 0,182X_6 - 0,102X_7 - 0,342X_8 + 0,791X_9 - 1,051X_{10} + 0,836X_{11}$$

Model regresi pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan

uji F secara keseluruhan model tersebut signifikan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Hal ini ditunjukkan oleh F signifikansi = 0,044 yang nilainya kurang dari 0,05 dengan koefisien determinasi *R square* = 0,637. Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai *R square* sebesar 0,637 yang menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, gaji, kondisi kerja fisik, supervisi, hubungan dengan rekan sekerja, keamanan dan kebijakan organisasi berpengaruh terhadap Y sebesar 63,7 %, sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Pengaruh antara variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10 dan X11 terhadap Y adalah signifikan karena $\text{sig } 0,044 < 0,05$.

Berdasarkan pengujian tersebut maka variabel X11 (kebijakan organisasi) berpengaruh lebih besar dibandingkan variabel lainnya yaitu sebesar 0,836 %. Di mana nilai tersebut merupakan nilai terbesar diantara faktor-faktor lainnya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa di

lapangan faktor yang paling besar pengaruh dan keterkaitannya dengan kinerja anggota Polri di Polsek Danau Panggang adalah X11 yaitu kebijakan organisasi dan ini menimbulkan kinerja yang lebih besar bagi anggota Polri tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- a. Kinerja anggota Polri yang bertugas pada Polsek Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, gaji, kondisi kerja fisik, supervisi, hubungan dengan rekan sekerja, keamanan dan kebijakan organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik dengan *R square* sebesar 0,389 dengan signifikansi $0,044 < 0,05$.
- b. Berdasarkan hasil uji statistik maka variabel yang pengaruhnya lebih besar dari variabel yang lain

adalah variabel X11 (kebijakan organisasi) yaitu sebesar 0,836. Sehingga perhatian pimpinan harus lebih besar pada variabel ini.

Saran

1. Kepala Polsek atau Kapolsek Danau Panggang hendaknya dapat lebih memperhatikan semua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, gaji, kondisi kerja fisik, supervisi, hubungan dengan rekan sekerja, keamanan dan kebijakan organisasi karena semua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri yang bertugas pada Polsek Danau Panggang, dengan meningkatnya kinerja dapat meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan pada Polsek tersebut.
2. Berdasarkan hasil regresi di atas maka faktor yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja

adalah X11 yaitu kebijakan organisasi, sehingga dalam hal ini Kapolsek harus memberikan perhatian lebih pada faktor ini karena dengan memberikan perhatian yang lebih besar, maka akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja anggota Polri, hal ini bisa dilakukan dengan cara mengevaluasi kebijakan organisasi yang selama ini sudah dijalankan pada Polsek Danau Panggang dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad M, 1999, *Psikologi Industri*, Liberty, Yokyakarta
- Alwi, Syafaruddin, 2001, *manajemen Sumber Daya Manusia, strategi keunggulan Kompetitif (Edisi Pertama)*, Yogyakarta : Fakultas Ekonomi, UGM.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Handoko, T. Hani, 2004, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.

Heidrachman dan Suad Husnan, 1993.
Manajemen Personalia.
Yogyakarta : BPFE.

Henry Simamora, 2004, MSDM Edisi
3, Yogyakarta : Liberty.

Manullang, M, 1990. *Manajemen
Personalia.* Yogyakarta :
Liberty.

Malayu. SP, Hasibuan, 2002.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia.* Jakarta : Bumi
Aksara.

Nitisemito, Alex, S. 2000. *Manajemen
Personalia,* Jakarta : Ghalia
Indonesia.

Rivai, Velthzal, 2004, *Manajemen
Sumber Daya Manusia, Dari
Teori ke Praktik,* Raja Grafindo
Persada, Jakarta.