

THE INFLUENCE OF MOTIVATION TOWARD THE EMPLOYEES WORK PERFORMANCE IN IT CENTER MANADO

Stephanus

Universitas Teknologi Sulawesi Utara

Alamat: Jl. Piere Tendean Kompleks Megasmart 6 No.12, Kota Manado,

Sulawesi Utara;Telepon: 0821-9408-0221

E-mail korespondensi : stephanusutsu@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of research is to know the motivational influence toward the work performance of the workers in IT center Manado. The method used is the surveys methodology by using a questionnaire as a means of data gatherers, to define the onnection between variables research through the testing of hypotheses ~ Research variable is as free variable, the influence of motivation as (X) variable and the performance of the employee as limited variable (Y). The sample gathering techniques using the Slovin formulas, with the number of 30 respondents, using likert scale, and simple regression analysis. The result the regression analysis shows the value of the influence of Motivation (X) toward the performance of the employee (Y) in IT Center, Manado as the test result of the correlation obtained $r\text{-hitung} = 0,150 < r\text{-tabelnya} = 0,317$ juga $F\text{-hitung} 0,647 < F\text{-tabel} 4,196$ dan $t\text{-hitung} 0,805 < t\text{-tabel} 1,701$ ($r\text{-count} = 0,150 < r\text{-table} = 0,317$ also $f\text{-count} 0,647 < F\text{-table} 4,196$ and $t\text{-count} 0,805 < t\text{-table} 1,701$) which means its influence is very small. The influence of motivation to work performance of the employees in IT Center Manado is probably influenced by other factors. This reflected on the results of correlation determinant only 2.3 % and the rest influenced by other factors which aren't researched.

Keywords: work motivation and work performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada pekerja di IT center Manado. Metode yang digunakan adalah metodologi survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data, untuk menentukan hubungan antar variabel penelitian melalui pengujian hipotesis ~ Variabel penelitian sebagai variabel bebas, pengaruh motivasi sebagai variabel (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terbatas (Y). Teknik pengumpulan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan jumlah 30 responden, menggunakan skala likert, dan analisis regresi sederhana. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai pengaruh Motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di IT Center Manado sebagai hasil uji korelasi diperoleh $r\text{-hitung} = 0,150 < r\text{-tabelnya} = 0,317$ juga $F\text{-hitung} 0,647 < F\text{-tabel} 4,196$ dan $t\text{-hitung} 0,805 < t\text{-tabel} 1,701$ ($r\text{-hitung} = 0,150 < r\text{-tabel} = 0,317$ juga $f\text{-hitung} 0,647 < F\text{-tabel} 4,196$ dan $t\text{-hitung} 0,805 < t\text{-tabel} 1,701$) yang berarti pengaruhnya sangat kecil. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di IT Center Manado kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini tercermin dari hasil determinan korelasi hanya sebesar 2,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: motivasi kerja dan prestasi kerja

LATAR BELAKANG

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan dan perkembangan ilmu Pengetahuan dan Teknologi pada abad ke-21, perkembangan ekonomi dunia baik secara global maupun regional sedang menghadapi berbagai tantangan dengan kompetisi yang semakin tinggi. Perkembangan yang semakin cepat ini sangat mempengaruhi tatanan dan peregerakkan kehidupan setiap bangsa di dunia. Berkaitan dengan kondisi ini, setiap organisasi, lembaga-lembaga kerja baik pemerintah maupun swasta dituntut harus siap menghadapi berbagai perubahan yang akan terjadi. Salah satu hal yang harus dilakukan setiap organisasi atau perusahaan dalam menghadapi setiap perubahan dalam ekonomi, adalah memberikan motivasi secara tepat kepada setiap karyawan yang bekerja, hal ini penting dilakukan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan dan produktivitas organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka setiap organisasi harus memiliki metode dan teknik tersendiri, agar secara operasional semua unsur yang terkait di dalam organisasi, terutama karyawan mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sesuai dengan standar operasional kinerja yang diharapkan. Motivasi menjadi salah satu indikator penting yang harus dimiliki setiap karyawan yang bekerja, dalam rangka peningkatan kinerja. Setiap organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan atau tindakan tertentu, selalu didorong oleh adanya motivasi tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang belum tercapai atau karena harapan yang belum terpenuhi. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Motivasi dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena dengan motivasi yang dimiliki karyawan dipastikan kinerja karyawanpun meningkat. Dengan demikian maka antara motivasi dengan kinerja karyawan merupakan dua hal yang selalu berjalan bersama dalam kegiatan organisasi. Faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, biaya operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Salah satu indikator penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi adalah kemampuan organisasi dalam memotivasi karyawannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.. Dengan demikian maka motivasi sering digunakan organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya yang bertumpuh pada tiga elemen-elemen motivasi pokok yaitu (1) memberikan arah dari perilaku pekerja untuk meningkatkan prestasi kerjanya yang dapat bersifat positif atau fungsional maupun negatif atau disfungsional. Faktor positif yang ditemukan dalam motivasi adalah: Kepercayaan, kreativitas, ketepatan waktu, Sedangkan faktor disfungsionalnya adalah: kelambanan, suka menyendiri dan kinerja/prestasi kerja rendah, (2) Tingkat usaha yang diberikan, apakah pekerja memberikan komitmen penuh untuk mencapai keunggulan, (3) ketekunan dalam berperilaku, apakah pekerja mengulang dan menjaga tingkat usahanya atau cepat menyerah dan hanya melakukan secara periodik. Pada kenyataannya bahwa

berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya, sesungguhnya tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang bekerja dalam organisasi dengan motivasi yang jelas. Sehubungan dengan konsep di atas, Sulistiyani dan Rosidah (2003:224) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu, sehingga kinerja karyawan secara umum dapat diartikan sebagai sesuatu yang mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana suatu usaha dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan, sesuai dengan apa yang diharapkan. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan *performance* pribadi, pendapatan, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk dimutasikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Prestasi Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya, yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Faktor faktor yang turut mempengaruhi menurunnya prestasi kerja karyawan atau pun produktivitas kerja karyawan antara lain : motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek aspek ekonomis, aspek aspek teknis, dan perilaku perilaku lainnya. Observasi awal ditemukan bahwa ternyata motivasi pada IT Center Manado masih menjadi masalah, belum sesuai dengan apa yang diharapkan, kinerja karyawan belum optimal, sehingga perlu dicarikan solusi terbaik, agar motivasi karyawan di perusahaan ini dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai yang diharapkan. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka penelitian ini dirumuskan dengan judul “*Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di IT Center Manado*”

KAJIAN TEORITIS

Kualitas sumber daya manusia yang berkualitas ini menjadi syarat mutlak dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu kebutuhan penting itu menuntut dalam diri seorang karyawan untuk meraih sukses dalam pekerjaannya adalah “Prestasi Kerja” Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus menunjukkan performance yang mampu meraih prestasi kerja yang sesungguhnya. Sehubungan dengan hal di atas, Simamora Henry (1997:234) mengatakan bahwa: Prestasi kerja seorang karyawan sangat penting artinya bagi suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Prestasi kerja karyawan adalah sarana untuk mencapai harapan organisasi, oleh karena itu prestasi kerja harus berfungsi secara efektif dan efisien sesuai dengan sasaran organisasi, dan seorang karyawan harus memiliki kinerja yang baik dan optimal untuk merealisasikan tujuan yang akan dicapai bersama. Berkaitan dengan hal di atas, Mangkunegara Prabu (2009:108) mengatakan bahwa : Prestasi kerja berkaitan langsung dengan kualitas sumber daya manusia yang tersedia dalam suatu organisasi. Sehingga kinerja sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari kata “*Job Performance* atau *Actual Performance*” yang dapat diartikan sebagai cara kerja atau prestasi kerja yang

sesungguhnya yang ditunjukkan oleh seseorang dalam mencapai hasil pekerjaannya. Selanjutnya Wibowo, (2009:4) menjelaskan bahwa: Prestasi kerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan, keterampilan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kemudian Lijan Poltak Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa Prestasi kerja dapat juga disebut kinerja pegawai yang didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukakn sesuatu, keahlian tertentu atau hasil kerja seseorang yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan”. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa ada batasan waktu, todak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan prestasi kerja pegawai adalah menyesuaikan harapan pekerjaan yang dilakukan baik individu maupun kelompok dengan tujuan organisasi. Lijan Poltak Sinambela (2016:504) mengatakan tujuan prestasi kerja pegawai merupakan sesuatu yang mengalir dari atas kebawah, sedangkan tanggungjawabnya bergerak dari bawah ke atas. Selanjutnya tujuan jangka panjang ditndak lanjuti dengan tujuan tahunan. Sasaran yang efektif dinyatakan secara spesifik tidak hanya dapat diukur, tetapi dapat dicapai, berorientasi pada hasil dan dalam batasan waktu tertentu yang dapat dinyatakan dengan akronim “SMART” : *Specific*, dinyatakan dengan jelas, singkat mudah dimengerti; *measurable* dapat diukur dan dapat dikuantifikasi; *attainable*, bersifat menantang, tetapi masih dapat dijangkau; *result oriented*, fokus pada hasil yang dicapai; *time-bound*, ada batas waktu dan dapat dilacak, dapat dimonitor, progresnya terhadap sasaran untuk dikoreksi. Ivanchevich (2007:46) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan. Sasaran yang menjadi objek penilaian adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani dan rohani selama bekerja. Salusu J (1996:268) menjelaskan bahwa: Proses penilaian atau yang sering disebut evluasi dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan perusahaan sejauh mana pegawai telah melakukan pekerjaannya dan sudah sejauh mana karyawan mencapai sasaran yang telah disepakati dan bekerja sama dalam mengatasi berbagai kesulitan yang ditemui dalam pekerjaannya. Burhanuddin (2004:456) mengatakan : dalam penilaian kinerja pegawai harus dibedakan antara penilaian antara penilaian pekerjaan dan penilaian pegawai. Penilaian pekerjaan adalah penilaian yang dilakukan untuk menilai pekerjaan dan tugas dari seorang karyawan bukan mengenai orang. Sedangkan penilaian pegawai adalah: penilaian yang dilakukan untuk menilai kecakapan dan prestasi para pemegang jabatan untuk membedakan dengan penilaian pada tingkat pekerjaan. Kambey Daniel (2003:83) menjelaskan: Kata motivasi berasal dari bahasa latin “ **Movere**” yang artinya mendorong atau menggerakkan. Sehingga menurutnya Motivasi adalah keseluruhan proses penggalakan atau peningkatan motif seseorang sedemikian rupa agar ia terdorong melakukan sesuatu (bertingkah laku) dengan bersemangat untuk

mencapai tujuan yang diinginkan dalam upaya memuaskan kebutuhannya. Selanjutnya Hamzah B Uno (2006:3) mengatakan : Istilah motivasi berasal kata “motif” yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu dapat berbuat sesuatu. Motivasi merupakan dorongan dan keuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel independen atau variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi sebagai variabel independen atau variabel bebas terhadap Prestasi kerja pegawai sebagai variabel dependen atau terikat di IT Center Manado.

Hadari Nawawi (2001:141) mengatakan populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, gejala atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik dapat diambil suatu kesimpulan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan IT Center Manado yang berjumlah 33 karyawan. Arikunto (1998:117) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Selanjutnya dikatakan bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang dapat mewakili seluruh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi = 68 pegawai

e = batas toleransi kesalahan (error tolerance) = 5 %

Teknik Pengambilan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(E)}$$

$$n = \frac{33}{1 + 33 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{33}{1 + 33(0,0025)}$$

$$n = \frac{33}{1,0875} = 30,55$$

n = 30 karyawan

Kisi- Kisi Instrumen

a. Kisi-kisi instrumen Motivasi (Variabel X)

Indikator	Butir Soal	Jumlah Butir Soal
Gaji yang diterima	1,2,	2
Pengakuan Individu	3,4	2
Penerimaan kelompok	5,6	2
Penghargaan	7,8	2
Kondisi Kerja	11,10,9	3
Loyalitas Pimpinan	12,13	2
Pengambilan Keputusan	14,15	2

b. Kisi-kisi instrument Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Indikator	Butir Soal	Jumlah Butir Soal
Kuantitas Kerja	1,2,3,4	4
Kualitas Kerja	5,6,7	3
Pemanfaatan Waktu	6,7	2
Kerjasama	8,9	2
Disiplin	10,11	2
Tanggungjawab	12,13,14	3

HASIL DAN PEMBAHASAN Deskripsi variabel penelitian

Deskripsi variabel berdasarkan data jawaban responden terhadap kuisioner mengenai motivasi dan prestasi kerja

1.1 Deskripsi pernyataan variabel X (Motivasi)

No	Kriteria pilihan pernyataan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	132	23,2
2	Setuju	339	59,5
3	Kurang Setuju	48	8,42
4	Tidak Setuju	29	5,09
5	Sangat Tidak Setuju	22	3,86
Total		570	100

Dari tabel tersebut di atas, deskripsi pernyataan responden terhadap variabel motivasi sebagai berikut : Persepsi responden terhadap pernyataan sangat setuju 132 atau 23,2%, terhadap pernyataan setuju 339 atau 59,5%, terhadap pernyataan kurang setuju 48 atau 8,42%, terhadap pernyataan tidak setuju 29 atau 5,09% dan pernyataan sangat tidak setuju 22 atau 3,86%. Bisa dikatakan bahwa persepsi responden terhadap pernyataan variabel motivasi yang paling dominan memilih pernyataan setuju sebesar 59,5%, serta yang kurang dipilih yaitu pernyataan sangat tidak setuju 3,86%.

1.2. Deskripsi pernyataan variabel Y (Prestasi kerja)

No	Kriteria pilihan pernyataan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	268	25,5
2	Setuju	714	68
3	Kurang Setuju	56	5,33
4	Tidak Setuju	10	0,95
5	Sangat Tidak Setuju	2	0,19
Total		1050	100

Dari tabel di atas terlihat pernyataan responden terhadap variabel prestasi kerja diskripsinya bahwa persepsi responden terhadap pernyataan sangat setuju 268 atau 25,54%, terhadap pernyataan setuju 714 atau 68%, terhadap pernyataan kurang setuju 56 atau 5,33%, terhadap pernyataan tidak setuju 10 atau 0,95% dan pernyataan sangat tidak setuju 2 atau 0,19%. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa persepsi responden terhadap pernyataan pada variabel prestasi kerja yang dominan adalah memilih pernyataan setuju sebesar 68%, serta yang kurang dipilih yaitu pernyataan sangat tidak setuju 0,19%.

2. Pengaruh Motivasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil analisa data diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah negative artinya tidak ada pengaruh atau boleh dikatakan pengaruhnya sangat rendah Hal ini terlihat pada uji korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,150$ dengan determinan 2,3% dimana yang lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal ini diketahui signifikan pengaruh negative motivasi terhadap prestasi kerja karyawan diperkuat dengan hasil uji t menunjukkan hasil $t\text{-hitung} = 0,805 < t\text{-tabel } 1,701$ dengan $\alpha = 0,05$ sehingga motivasi berpengaruh rendah atau signifikannya negative terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini hasilnya bertolak belakang atau tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Puguh Dwi Cahyono, "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang)" dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha) sehingga menghasilkan keputusan bahwa ada pengaruh positif dan juga pada penelitian Oepojo Yanarto, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Sanlit Inti Plastik)" penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan prestasi kerja. Penulis menggunakan korelasi Rank Spearman untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel motivasi dengan variabel prestasi kerja

karyawan, dan diperoleh sebesar +0,571429, menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara motivasi dan prestasi kerja serta berpengaruh positif

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yaitu tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan IT Center Manado, sebagaimana hasil uji korelasi diperoleh $r\text{-hitung} = 0,150 < r\text{-tabelnya} = 0,317$ juga $F\text{-hitung} 0,647 < F\text{-tabel} 4,196$ dan $t\text{-hitung} 0,805 < t\text{-tabel} 1,701$ yang artinya pengaruhnya sangat kecil.. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan IT Center Manado kemungkinan ada yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini tercermin dari hasil determinan korelasinya hanya 2,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain (97.3 %) yang tidak diteliti. Sebagai saran adalah untuk mencapai hasil terbaik prestasi kerja karyawan IT. Center Manado, maka perlu diberikan motivasi yang membangkitkan semangat kerja karyawan tersebut melalui ide kreatif ataupun lingkungan kerja memadai. Saran penulis untuk penelitian selanjutnya tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja hendaknya dilakukan dengan memperhatikan faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ani Muhamad, 2009. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta Bumi Aksara
- Asnawi, S. 1999. *Aplikasi psikologi dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin.
- Burhanuddin, 2004 *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta, Raja Grafindo Perkasa.
- Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang pemerintah*, Gajah mada universitas preses, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hamzah B Uno, 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta Bumi Aksara
- H. Ismail Nawawi, 2006. *Pembangunan dan Problema Masyarakat Kajian konsep, Model, Teori dari Aspek Ekonomi dan Sosiali* . Jakarta
- Ivancevich, J.M., Kanopaske., R., & Matteson, MT., 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (terjemahan Gina Gania), Jakarta: Erlangga
- Kambey, Daniel C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tri Ganesha Nusantara
- Luthans, Fred., 1998. *Organizational Behaviour*, New York: McGraw-Hill Inc.
- Mathis, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu, AA 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Manulang, 2000. *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta Ghalia, Indonesia
- Massie, JL. 2005. *Dasar-dasar Manajemen (terjemahan)*, Jakarta, Erlangga
- Moekijat, 2000. *Kamus Manajemn*, Bandung: PT. Mandar Maju

JRIME : JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI

Vol. 1, No. 1 Januari 2023

e-ISSN: 2985-7678; p-ISSN: 2985-623X, Hal 208-216

- Mulyadi, 2005. *Teori Struktur dan Proses*, Jakarta Depdikbud
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbin, Stephan 1996. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Penerjemah; Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta Prenhallindo.
- Salusu, J, 1996. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, Jakarta Grasindo
- Siagian Sondang, 2008. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sinambela Poltak Lijan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Membangun TIM Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, STIE YKPN.
- Siswanto HB, 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Ghaila Indonesia
- Stoner, James A.F 2006. *Manajemen (terjemahan)* Jakarta: Intermedia
- Sukanto Reksohadiprodjo, & T.H Handoko. 2000. *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta, : BPFE
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung :Alfabeta.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja, Rajawali Pers*, Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- 2014. *Perilaku Organisasi*, PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.