

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

1)Dwi ana Wulandari, 2)Romat Saragih

1,2)Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

1)wulandwiana18@gmail.com, 2)saragih@ypt.or.id

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugasnya. Sehingga setiap perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan SDM. Terkait dengan hal tersebut, terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi optimalnya kinerja pada perusahaan, salah satunya yaitu motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja dalam suatu perusahaan, maka akan semakin optimal kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Solo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan memiliki presentase sebesar 75,7%, yang termasuk dalam kategori baik, dan variabel motivasi kerja memperoleh nilai sebesar 75,3% dan termasuk dalam kategori baik. Selain itu, diketahui juga bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan presentase sebesar 21,7%. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Kata kunci : kinerja karyawan, motivasi kerja, sumber daya manusia

ABSTRACT

Human Resources is one of the important factors in a company. In the face of globalization, the success or failure of a company depends on the ability of human resources to carry out their duties. So that each company is required to optimize HR. Related to this, there are several factors that can affect the optimal performance of the company, one of which is work motivation. The higher the work motivation in a company, the more optimal employee performance will be at the company.

This study aims to determine the effect of work motivation on the performance of employees of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Solo Witel. This type of research is quantitative and uses descriptive analysis methods. While the data analysis technique used is simple linear regression analysis.

Based on the results of the study, it can be concluded that the respondent's response to the employee performance variable has a percentage of 75.7%, which is included in the good category, and the work motivation variable scores 75.3% and is included in the good category. In addition, it is also known that work motivation has a significant effect on employee performance with a percentage of 21.7%. These results can be interpreted that with increasing work motivation will influence to improve employee performance at the company.

Keyword : work motivation, employee performance, human resources.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugasnya. Setiap perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan Sumber Daya Manusia dan bagaimana Sumber Daya Manusia dikelola.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi dan bekerja dengan baik demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang yang bekerja dalam suatu organisasi dan mereka mempunyai karsa, cita, dan ras yang berbeda-beda. Kemampuan kinerja pegawai sangatlah penting bagi perusahaan, karena kinerja pegawai merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan perusahaan menuju ke arah yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2013:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Teori lain yang menyatakan pendapat tentang kinerja yaitu dikemukakan oleh Wexley & Yuk dalam Sutrisno (2015:110) bahwa "Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*)". Teori kesesimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Selanjutnya seorang pegawai juga harus memperoleh rangsangan dari beberapa pihak terkait dalam bentuk motivasi, sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu motivasi. Untuk menciptakan kinerja yang baik, karyawan perlu motivasi yang tinggi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai tujuan perusahaan. Sebaliknya, dengan motivasi yang rendah, maka karyawan akan malas-malasan dalam bekerja yang mengakibatkan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari Bahasa latin, yakni *mover*, yang berarti "menggerakkan". Motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan agar dapat menghasilkan hasil kerja yang baik sesuai tujuan perusahaan. Menurut Jones dalam Winardi (2013:18) motivasi yaitu berkaitan dengan persoalan bagaimana perilaku diawali, dienerji, dipertahankan, diarahkan, dihentikan, dan jenis reaksi subjektif macam apa terdapat didalam organisme yang bersangkutan, sewaktu seala hal yang dikemukakan berlangsung.

Untuk melihat bagaimana motivasi kerja karyawan di PT Telkom Witel Solo, peneliti melakukan suatu pra penelitian atau *pilot study* yang berupa kuisioner langsung yang di uji kepada beberapa karyawan PT Telkom Witel Solo. Penelitian tersebut menggunakan responden berjumlah 15 karyawan. Pra penelitian ini diambil dari teori Mc Clelland dalam Hasibuan (2013:162) dimana terdapat faktor-faktor motivasi seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Dari hasil kuisioner yang telah di sebar kepada 15 karyawan PT Telkom Witel Solo dengan menjumlahkan dan kemudian di rata-ratakan, maka didapat hasil sebagai berikut :

1. *Need For Achievement* yaitu keinginan manusia untuk mencapai kesuksesan (berprestasi). Motivasi berprestasi ini biasanya akan menjadi dorongan seseorang dalam melakukan pekerjaan/tugasnya dengan semaksimal mungkin agar mendapatkan hasil yang maksimal. dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT Telkom Witel Solo berdasarkan dimensi *need for achievement* terdapat rata-rata 75% untuk performasinya dan untuk tingkat kepentingannya yaitu sebesar 87%.
2. *Need For Affiliation* yaitu kebutuhan dalam memperluas pergaulan. Individu-individu yang termotivasi oleh afiliasi biasanya akan bekerja lebih efektif dalam tim, mereka cenderung ingin disukai oleh orang lain. dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT Telkom Witel Solo berdasarkan dimensi *need for affiliation* terdapat rata-rata 71% untuk performasinya dan untuk tingkat kepentingannya yaitu sebesar 83%.
3. *Need For Power* yaitu keinginan untuk memiliki kekuasaan, orang yang *Need For Power* tinggi biasanya cenderung berambisi untuk memiliki jabatan yang tinggi, dan berupaya mempengaruhi orang lain. dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT Telkom Witel Solo berdasarkan dimensi *need for power* terdapat rata-rata 90% untuk performasinya dan untuk tingkat kepentingannya yaitu sebesar 92%.

2. KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen Sumber Daya Manusia bisa didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Marihot dalam Sunyoto (2013:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, Marihot mengatakan bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

2.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2013:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja seseorang sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya, definisi kinerja dikemukakan oleh Bastian dalam Fahmi (2013:2) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategi planning*) suatu organisasi.

2.2.1 Dimensi – Dimensi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Ariyanti (2014:93) perlu dinilai berdasarkan indikator kinerja. Dimana indikator kinerja dibagi menjadi empat bagian, yaitu :

- a. Kualitas kerja
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b. Kuantitas output (Hasil kerja)
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik, dan barang dari hasil sebelumnya.
- c. Dapat tidaknya diandalkan
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan, serta semangat tinggi.
- d. Sikap kooperatif
Mencerminkan sikap yang menunjukkan kerjasama tinggi diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain. Motivasi.

2.3 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari Bahasa latin, yaitu *movere*, yang berarti “Menggerakkan” (*to move*). Sehingga pengertian motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Motivasi juga bisa diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau gerakan dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi karyawan (*employee motivation*) menurut Robbin dalam Winardi (2013:21) yaitu “kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

2.3.1 Dimensi-Dimensi Motivasi

Mc Clelland dalam Priansa (2014:207) menjelaskan motivasi yaitu kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu :

- a. Kebutuhan prestasi (*Need for achievement*)

Merupakan kebutuhan untuk berprestasi atau mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. Kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. Kebutuhan kekuasaan (*Need for power*)

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

2.4 Pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam faktor produksi yaitu alam, modal, *skill*, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi, dalam kehidupan manusia dalam melakukan aktivitas yang bermacam-macam dan salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri. Perilaku manusia sekarang hanyalah cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka, sejalan dengan tujuan perusahaan maka antara motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung.

Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin.

Menurut Robbin dalam Winardi (2013:21) motivasi yaitu kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Dalam motivasi terdapat elemen-elemen yaitu unsur membangkit, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Menurut Bernadin & Rusel dalam Priansa (2013:270) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, proses pengumpulan data menggunakan instrumental penelitian, analisis data kuantitatif bersifat statistik. Penagmbilan sampel menggunakan *Probability Sampling* yaitu *Simple Random Sampling*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana pada Tabel di bawah ini, berikut merupakan persamaan regresi dari hasil analisa tersebut.

TABEL 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.220	.396		3.082	.003		
	Motivasi	.550	.129	.466	4.280	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,220 + 0,550X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta $a = 1,220$ Hasil menunjukkan nilai konstanta, yaitu jika motivasi kerja bernilai 0 (Nol) maka kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Solo sebesar 1,220
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja = 0,550. Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Solo, dengan kata lain apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah 0,550. Dari persamaan berikut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh karyawan, maka kinerja karyawan pada perusahaan akan semakin tinggi juga.

a. Uji T

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari Tabel diatas hasil uji t (t hitung) adalah sebesar 4,280. Setelah ditemukan hasil uji t (t hitung), maka dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat kesalahan (10%). Untuk menghitung t tabel tentukan $df = n - k$ (tabel distribusi t), dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel (independen dan dependen), yang berarti $df = 68 - 2 = 66$, sehingga t tabel adalah sebesar 1,294.

Sehingga $t \text{ hitung } 4,280 \geq t \text{ tabel } 1,294$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Solo.

b. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah $0 \leq r^2 \leq 1$, jika koefisien determinasi semakin kecil (mendekati 0) berarti variabel bebas sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila koefisien determinasi semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dapat dilihat hasil koefisien determinasi pada tabel di bawah ini.

TABEL 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.205	.423

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai R Square = 0,108. Berikut merupakan perhitungan dari rumus koefisien determinasi menurut Sujarweni (2015:136):

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,217 \times 100\% = 21,7\%$$

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,217 atau sebesar 21,7%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 21,7% dan sisanya 78,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1 Analisis Hubungan Antara Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berdasarkan uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t \text{ hitung } 4,280 \geq t \text{ tabel } 1,294$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Solo. Hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa dengan adanya motivasi

kerja yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dari tabel coefficient dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan penelitian $< 0,1$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Solo. Hasil pengolahan dan analisis data telah menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 21,7%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Solo yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini sebesar 78,3%.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Solo, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Solo termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti seluruh karyawan memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- b. Motivasi Kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Solo termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti bahwa karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Solo telah termotivasi dengan baik dalam bekerja
- c. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Solo. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] inambela, L. (2013). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [2] Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [3] Winardi, J. (2013). *Motivasi Pemoivasian*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [4] Hasibuan, M. S. (2013). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*.
- [5] Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- [6] Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Ariyanti. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2. No 2.
- [8] Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.