

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN, LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI
CABANG AHMAD YANI SEMARANG**

**Puspa Maharani
Yohan Wismantoro**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

ABSTRACT

The aim of this research is analyzing influence of leadership, training, motivation and job sphere on employee performance Bank BRI Semarang Population and sample is about 31 employees. Type the data is primary. Data collecting method is questionnaire. Analysis The analysis results with using multiple regression showed that: 1) Leadership influence on employee performance. 2) Training influence on employee performance. 3) Motivation influence on employee performance. 4) Sphere influence on employee performance. 5) Leadership, training, motivation and sphere influence on employee performance. 6. Ability) leadership, training, motivation and sphere in employee performance about 89,8%.

Key word : Leadership, Training, Motivation, Job Sphere, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi lingkungan bisa berarti dalam hal lingkungan administratif perusahaan yang berarti perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya.

Kinerja merupakan 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 yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2001). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan

lingkungan perusahaan atau organisasi (Mathis dan Jackson, 2006), seperti kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja.

Obyek penelitian ini adalah Bank BRI, Jl. Ahmad Yani No. 169, Semarang merupakan Bank BUMN terbesar dan Bank dengan kepemilikan asset yang terbesar di Indonesia, yang mana sumber daya manusia merupakan asset terpenting didalamnya, dengan demikian perlu adanya evaluasi terhadap kinerja karyawan secara terus menerus agar dengan SDM yang handal, Bank BRI dapat terus memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat umumnya serta nasabah Bank BRI.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Fuad Mas'ud, 2004). Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Kepemimpinan

Menurut Yuki (2005), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2004). Lebih lanjut Rivai (2004) mengatakan bahwa kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Motivasi

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti “dorongan atau penggerak”, yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasi, dan setiap individu memiliki dorongan motivasi yang berbeda-beda. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Fuad Mas’ud (2004 : 39) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu. Konsep motivasi dari berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam dirinya (motivasi intrinsik), maupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor – faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Menurut Siagian (1988:175) definisi pelatihan adalah :Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konsepsional

Pelatihan diukur berdasarkan indikator sebagai berikut, perlunya pembekalan karyawan dengan pengetahuan dan ketrampilan dengan sebaik-baiknya, meningkatkan partisipasi karyawan dalam volume pekerjaan untuk mengejar target, membangkitkan minat, meningkatkan pengetahuan, memberikan kesempatan pada karyawan untuk lebih maju.

Lingkungan Kerja

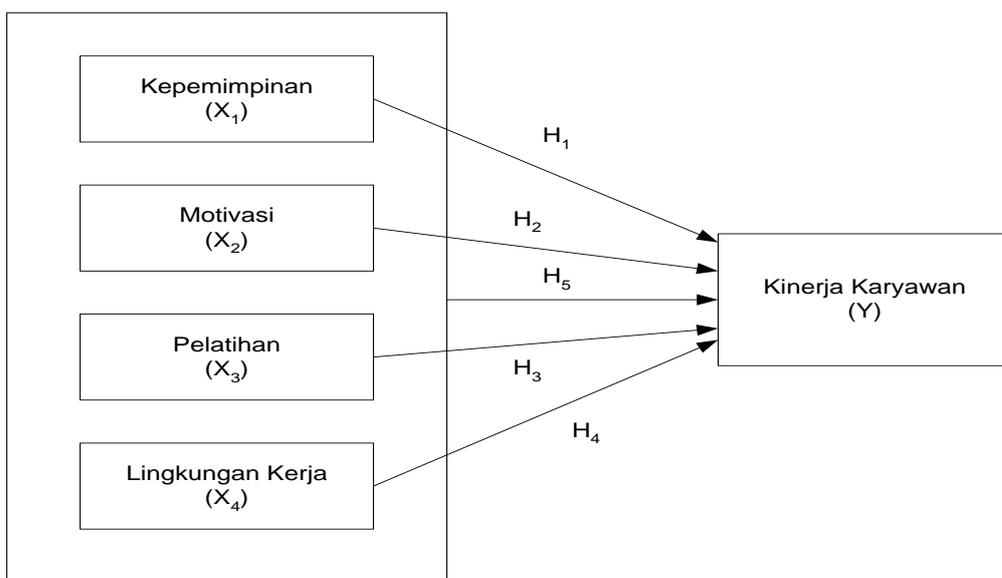
Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor - faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat. Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan,

pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.” Menurut Nitisemito (1992: 25) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan”. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas- tugas yang di bebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Penelitian Terdahulu

1. Fahmi (2009)
 - a. Terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja
 - b. Ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja
2. Biatna Dulbert Tampubolon (2008)
 - a. Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan
 - b. Etos kerja memberikan kontribusi yang relative kecil terhadap kinerja pegawai
3. Muhammad Anas (2010)
Faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Vera Parlinda (2001)
 - a. Lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja
 - b. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
H₃ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
H₅ : Kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu :

1. Motivasi (X₁)

motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins,2006).

Variabel motivasi diukur dengan indikator (Robbins,2006) :

- a. Intrinsik
- b. Ekstrinsik

2. Gaya Kepemimpinan (X₂)

Gaya kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan (Robbins,2006).

Variabel gaya kepemimpinan indikator melalui (Robbins,2006):

- a. Kepemimpinan transaksional
- b. Kepemimpinan transformasional

3. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010:118)

Variabel lingkungan kerja diukur melalui (Sarwanto, 1998 :171) :

- a. Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para karyawan.
- b. Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan.
- c. Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan.
- d. Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising

4. Pelatihan (X₄)

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan proses keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora,2004:273).

Variabel pelatihan diukur melalui (Simamora,2004:273) :

- a. pembekalan karyawan dengan pengetahuan
- b. pembekalan karyawan dengan ketrampilan

Variabel dependen dalam terdiri dari :

5. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309).

Kinerja karyawan diukur melalui (Mathis, 2006) :

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BRI, Jl. Ahmad Yani No. 169, Semarang sebanyak 66 karyawan.

Sampel yang dipilih sebanyak 31 karyawan.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Usman dan Akbar, 2006:20).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Supardi,2005:127).

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah **Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar,2006:241).

Rumus (Usman dan Akbar,2006:242) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	:	Kinerja Karyawan
a	:	Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , dan b ₄	:	Koefisien Regresi
X ₁	:	Kepemimpinan
X ₂	:	Motivasi
X ₃	:	Pelatihan
X ₄	:	Lingkungan Kerja
e	:	error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,205	1,238		,974	,339
	Kepemimpinan	,146	,068	,266	2,129	,043
	Pelatihan	,211	,086	,258	2,451	,021
	Motivasi	,219	,105	,216	2,091	,046
	Lingkungan Kerja	,313	,145	,296	2,156	,041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2013

Berdasarkan hasil regresi dapat dibuat persamaan linear antara kualitas produk, harga dan pelayanan terhadap loyalitas konsumen sebagai berikut :

$$Y = 1,205 + 0,146 (X_1) + 0,211 (X_2) + 0,219 (X_3) + 0,313 (X_4)$$

Uji - t

Variabel	T _{hitung}
Kepemimpinan	2,129
Pelatihan	2,451
Motivasi	2,091
Lingkungan Kerja	2,156

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2013

1. Variabel kepemimpinan diperoleh nilai t = 2,129 sig. 0,043 hipotesis diterima atau kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Variabel kepemimpinan diperoleh nilai t = 2,451 sig. 0,021 hipotesis diterima atau pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Variabel motivasi diperoleh nilai t = 2,091 sig. 0,046 hipotesis diterima atau motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Variabel kepemimpinan diperoleh nilai t = 2,156 sig. 0,041 hipotesis diterima atau lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji – F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331,669	4	82,917	67,217	,000 ^a
	Residual	32,073	26	1,234		
	Total	363,742	30			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2013

F hitung = 67,217 sig. 0,000 hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama..

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,955 ^a	,912	,898	1,111	1,971

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai *adjusted r square* = 0,898, hasil ini menunjukkan kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan BRI Semarang sebesar 89,8%, sementara sisanya sebesar 10,2% (100% - 89,8%) kinerja karyawan BRI Semarang dipengaruhi oleh variabel selain kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI.
2. Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI.
3. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI.
4. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI.
5. Kepemimpinan, pelatihan, motivasi, lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI secara simultan.
6. Berdasarkan dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan, pelatihan, motivasi, lingkungan kerja mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 89,8% (*adjusted r square* = 0,898). Sementara sisanya sebesar

10,2% (100% - 89,8%) kinerja karyawan BRI Semarang dipengaruhi oleh variabel selain kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja.

SARAN

1. Menurut para karyawan lingkungan kerja di perusahaan sudah tertata dengan baik, namun perlu lebih diperhatikan dalam hal pengaturan ruang yang tenang dari suara bising karena mendapatkan penilaian terendah dari para karyawan. Agar dapat lebih meminimalkan atau mengurangi suara bising maka di setiap ruang kerja karyawan perlu diberi pembatas atau sekat diantara meja kerja, sehingga suara bising yang ditimbulkan seperti dari komputer atau mesin printer tidak terlalu mengganggu konsentrasi kerja para karyawan yang berada di dalam satu ruangan.
2. Motivasi kerja karyawan sudah baik, namun dalam hal akan bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan gaji yang imbalan yang lebih baik mendapatkan penilaian terendah. Hal ini karena untuk besarnya gaji sudah tetap setiap bulannya, sehingga meskipun karyawan bekerja lebih maksimal tetap akan mendapatkan gaji yang sama. Kondisi ini dapat disikapi dengan memberikan beberapa kompensasi lain seperti memberikan insentif atau bonus di luar gaji, yang besarnya ditentukan berdasarkan kontribusi masing-masing karyawan seperti ketepatan waktu dalam bekerja dan kemampuan dalam mencapai target kerja sehingga usaha maksimal yang dilakukan para karyawan mendapatkan kompensasi yang lebih sebanding.
3. Pada faktor pelatihan ini para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai pelatihan dapat membangkitkan minat bekerja. Pelatihan yang dapat membangkitkan minat kerja dapat dilakukan dengan pemberian materi pelatihan yang mudah dipahami dan diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas. Seperti karyawan di bagian teller perlu diberi pelatihan service excellent agar dapat lebih mengetahui bagaimana memberikan pelayanan yang baik ketika menghadapi nasabah, sehingga para nasabah dapat lebih puas dengan pelayanan yang diberikan. Kepuasan yang dirasakan nasabah tentu akan menimbulkan rasa senang para karyawan didalam menjalankan pekerjaannya dan hal inilah yang menimbulkan minat mereka untuk menjalankan pekerjaan dengan lebih baik.
4. Kepemimpinan yang dijalankan para atasan sudah berjalan baik, namun para atasan harus lebih rasional, cerdas dan memecahkan masalah dengan teliti karena mendapatkan penilaian terendah dari para karyawan. Setiap pimpinan hendaknya lebih meningkatkan pengetahuan yang dimiliki yaitu dengan menempuh pendidikan yang lebih tinggi dan mempelajari literatur tentang kepemimpinan dan yang berkaitan dengan bidang tugas yang dijalani, sehingga nantinya apabila timbul masalah mereka memiliki dasar pengetahuan untuk memberikan solusi yang tepat dan logis sehingga dapat diterima dan dijalankan oleh semua pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohamad.,1991, *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu pendekatan Psikologik*, Edisi Kedua, Liberty, Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkuegara, DR., Msi., 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Edisi Kedua, Refika Aditama, Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Robbins, S.P., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, S.P., 2008, *Perilaku Organisasi*, PT. Salemba Empat. Jakarta
- Biatna Dulbert Tampubolon. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah menerima SNI 19-9001-2001*. *Jurnal Standarisasi* Vol 9 No.3
- Fahmi. 2009. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang*. *Jurnal Gunadarma*. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Malayu S.P. Hasibuan, 2006, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta. PT. Haji Masagung.
- Mathis dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat. Jakarta
- Muhammad Anas. 2010. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi*. *Jurnal Motivasi terhadap kinerja*. Universitas Sawerigading Makassar
- Sondang P. Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. RajaGrafindo Persada.
- Vera Parlinda. 2001. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*.