

**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SAMUDERA INDONESIA DI SEMARANG**

**Kresna Wahyu Esa
Dian Prawitasari**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of motivation, ability and discipline to employee performance. Population and samples in this study were all employees of PT. Samudera Indonesia Tbk, Jl. Perhutut No. 2, Semarang, amounting to 61 employees. Methods of data collection using questionnaire and analysis technique used is multiple regression. The results showed that: 1) Motivation proven effect on employee performance. 2) Ability proven effect on employee performance. 3) Discipline shown to affect the performance of employees

Keywords : Motivation, Ability, Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno,2012:151). Kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasamanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hetami (2008:76), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dianalisis melalui motivasi, kemampuan dan disiplin.

Obyek penelitian ini adalah PT. Samudera Indonesia, Tbk, Jl. Perhutut No. 2, Semarang. PT. Samudera Indonesia adalah perusahaan nasional yang bergerak di dalam bidang transportasi kargo dan pelayanan logistik yang telah berdiri sejak tahun 1964.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia di Semarang

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu (Mangkruprawira dan Hubeis,2007:113). Definisi lain motivasi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan,2007:143). Menurut Mangkunegara (2009:93), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian,2009:102). Konsep lain motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun,2012:312). Menurut Silalahi (2013:354), motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. Sedangkan Widiyono dan Pakkanna (2013:64) mendefinisikan motivasi adalah kekuatan psikologis yang menentukan arah, intensitas atau tingkat usaha tingkat ketekunan seseorang individu (pegawai) dalam mencapai tujuannya, sehingga melahirkan perilaku tertentu.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Maka dari itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Sutrisno,2012: 109).

Motivasi sangat penting karena merupakan sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan,2007:141).

Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah ketrampilan-ketrampilan yang dimiliki seseorang (Hetami,2008:69). Sukses tidaknya suatu organisasi terutama tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang menjadi anggota serta kemampuannya. Kemampuan berhubungan dengan kecakapan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan merupakan satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja atau produktivitas tenaga kerja, dalam arti seseorang dapat bekerja mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kecakapan atau kemampuan yang dimilikinya. Sebaik apapun sebuah rencana dalam organisasi serta canggihnya sarana teknologi yang dimiliki perusahaan, bila SDMnya tidak mampu melakukan pekerjaan yang diwajibkan, maka tujuan organisasi tidak tercapai (Hetami,2008:69).

Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikutinya mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan, sehingga untuk menilai tingkat kemampuan pegawai biasanya dilihat dari jenis dan tingkat pendidikannya. Mengetahui

kemampuan seseorang dalam organisasi sangatlah penting, karena mempermudah organisasi dalam menempatkan pekerja dalam posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya (Hetami,2008:69).

Disiplin

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib (Anoraga,2006:46). Definisi lain disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi (Slamet,2007:216). Menurut Handoko (2008:206), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Juga menurut Mangkunegara (2009:129), disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2012:87). Definisi lain disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala,2013: 825).

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala, 2013:825)..

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2009:67). Definisi lain kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno,2012:151). Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya, tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi (Sutrisno,2012:150).

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan kinerja yang atau hasil kerja yang terbaik dari para pegawainya. Namun, hasil kerjanya

itu tidak akan optimal muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi kinerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya kinerja pegawai (Sutrisno,2012:149).

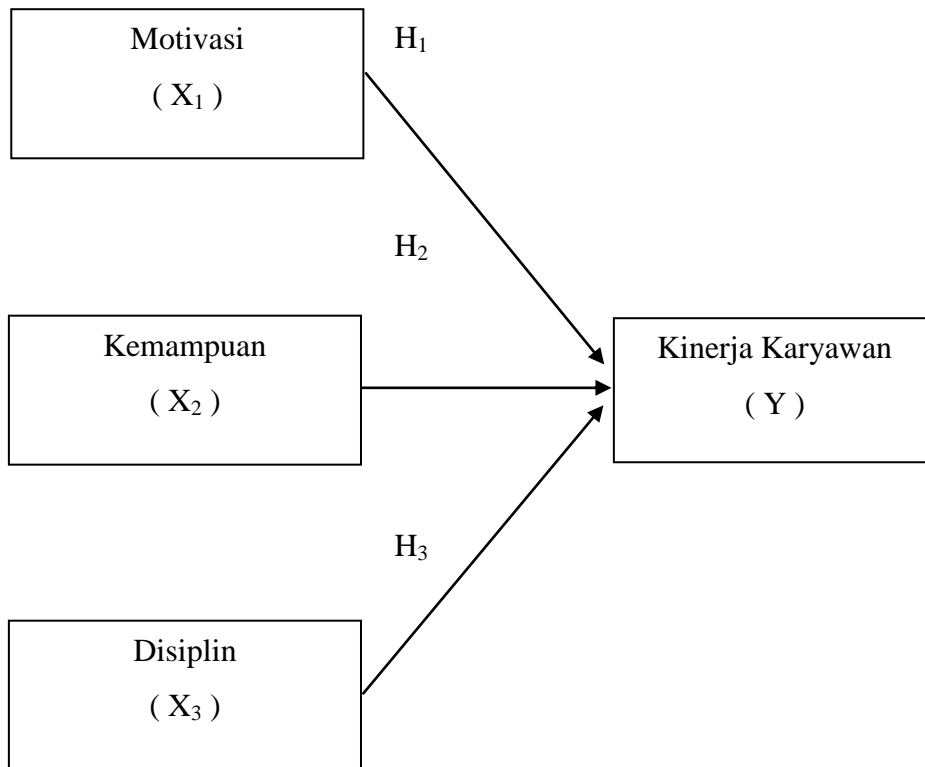
Penelitian Terdahulu

1. **Aritonang (2005)**
 - a. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja
 - b. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja
2. **Rachmawati et all (2006)**
 - a. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 - b. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 - c. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. **Hetami (2008)**
 - a. Motivasi dan Kemampuan tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja
 - b. Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4. **Harlie (2010)**

Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja
5. **Masrokah (2012)**

Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

- H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H₂ : Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H₃ : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu :

1. Motivasi (X₁)
Motivasi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan,2007:143).
Motivasi (X₁) diukur melalui (Harlie,2010:118) :
 - a. Meningkatkan kemampuan
 - b. Evaluasi secara kontinyu
 - c. Meningkatkan komunikasi dan kerja sama
2. Kemampuan (X₂)
Kemampuan adalah ketrampilan-ketrampilan yang dimiliki seseorang (Hetami,2008:69).
Kemampuan (X₂) diukur melalui (Hetami,2008:69):
 - a. Mampu menyelesaikan tugas dengan baik
 - b. Bekerja sedikit dengan hasil yang maksimal
 - c. Memiliki ketrampilan yang memadai

- d. Memiliki pengetahuan yang cukup
- 3. Disiplin (X_3)
Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2012:87).
Disiplin (X_3) diukur melalui (Harlie,2010:118) :
 - a. Hadir tepat waktu
 - b. Penggunaan peralatan sesuai prosedur
 - c. Menaati ketentuan jam kerja
 - d. Menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien

Variabel dependen dalam terdiri dari :

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno,2012:151).

Kinerja karyawan (Y), diukur melalui (Harlie,2010:118) :

- a. Tanggung jawab terhadap kualitas hasil kerja
- b. Tanggung jawab terhadap kuantitas hasil kerja
- c. Penghematan waktu kerja
- d. Tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi
- e. Kerja sama melaksanakan tugas

Penentuan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Samudera Indonesia, Tbk, Jl. Perhutut No. 2, Semarang yang berjumlah 61 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus. Teknik sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2005:78). Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 responden

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) :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
 b₁, b₂, dan b₃ : Koefisien Regresi
 X₁ : Motivasi
 X₂ : Kemampuan
 X₃ : Disiplin
 e : error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,257	,817	
	Motivasi	,406	,170	,231
	Kemampuan	,487	,159	,403
	Disiplin	,428	,149	,342

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

Berdasarkan hasil regresi dapat dibuat persamaan linear antara motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 0,257 + 0,406 (X_1) + 0,487 (X_2) + 0,428 (X_3)$$

Uji – F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813,971	3	271,324	151,920	,000 ^a
	Residual	101,800	57	1,786		
	Total	915,770	60			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

Nilai uji – F variabel motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 151,920 dengan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti membuktikan hipotesis yang menyatakan motivasi, kemampuan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji – t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,314	,755
	Motivasi	2,395	,020
	Kemampuan	3,059	,003
	Disiplin	2,876	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

1. Nilai uji – t variabel motivasi sebesar 2,395 dengan sig. $0,020 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti membuktikan hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Nilai uji – t variabel kemampuan sebesar 3,059 dengan sig. $0,003 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti membuktikan hipotesis yang menyatakan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai uji – t variabel disiplin sebesar 2,876 dengan sig. $0,006 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti membuktikan hipotesis yang menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	,889	,883	1,336

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kemampuan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

Adjusted R Square sebesar 0,883. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi, kemampuan dan disiplin dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 88,3% ($0,883 \times 100\%$), sementara sebesar 11,7%, ($100\% - 88,3\%$) kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Motivasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia
2. Kemampuan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia.
3. Disiplin terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia
4. Motivasi, kemampuan dan disiplin terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia

SARAN

1. Kemampuan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Pada faktor kemampuan ini yang masih perlu lebih ditingkatkan yaitu memiliki ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan karena mendapatkan nilai terendah. Ketrampilan yang dimiliki para karyawan bisa ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas seperti pelatihan komputer dan bahasa Inggris sehingga kemampuan dalam menjalankan tugas bisa lebih meningkat dan mampu menghasilkan kinerja yang baik.
2. Disiplin memiliki pengaruh terbesar kedua terhadap kinerja karyawan. Pada faktor disiplin ini yang masih perlu lebih ditingkatkan yaitu biasa menaati ketentuan jam kerja karena mendapatkan nilai terendah. Agar karyawan disiplin didalam menaati peraturan jam kerja maka datang dan pulang sesuai jam kerja yaitu 8.30 sampai 16.30 dan dalam menyelesaikan tugas harus selesai sesuai waktu yang ditentukan seperti apabila ditargetkan selesai dalam satu hari maka harus diselesaikan dalam waktu tersebut meskipun harus menambah jam kerja atau bekerja lembur untuk menyelesaikannya.
3. Motivasi memiliki pengaruh terkecil terhadap kinerja karyawan. Pada faktor motivasi ini yang masih perlu lebih ditingkatkan yaitu akan berusaha meningkatkan kemampuan karena mendapatkan nilai terendah. Dalam hal ini perusahaan perlu memberikan berbagai nilai yang dapat membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan seperti karyawan yang mampu mencapai target kerja akan mendapatkan bonus sehingga mereka akan berusaha meningkatkan kemampuan guna menghasilkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. **Psikologi Kerja**. Cetakan Keempat. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Aritonang, Keke. 2005. "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen PBK PENABUR Jakarta". **Jurnal Pendidikan Penabur**. No. 04. Th. IV. Juli 2005. Hal. 1 – 16. Universitas Negeri Jakarta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Handoko, Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. Edisi Kedua. Cetakan Keenam. BPFE. Yogyakarta.
- Harlie. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan". **Jurnal Manajemen Dan Akuntansi**. Volume 11. Nomor 2. Oktober 2010. Hal. 117 - 124. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong. Kalimantan Selatan.
- Hasibuan, Malayu. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. PT. Bumi Aksaran. Jakarta.
- Hetami, Adietya Arie. 2008. "Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi". **POLIBIS – Jurnal Ekonomi dan Bisnis**. Volume 6. Nomor r. September 2008. Hal. 66 – 82. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Masrokhah. 2012. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kedungsuko Kecamatan Tulung Kabupaten Tulungagung". **Jurnal "OTONOMI"**. Volume 12. No. 2. April 2012. Hal. 12 – 25.
- Rachmawati, Enny, Y. Warella dan Zaenal Hidayat. 2006. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah". **Dialogue : Jurnal Ilmu Administradi Dan Kebijakan Publik**. Vol. 3. No. 1. Januari 2006. Hal. 89 – 97. Pemda Jawa Tengah.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2009. **Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2013. **Asas-Asas Manajemen**. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Slamet, Achmad. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.

- Sugiyono. 2005. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. **Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia**. Cetakan I. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Supardi. 2005. **Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis**. Cetakan Pertama. UII Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. **Pengantar Statistika**. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Widiyono dan Mukhaer Pakkanna. 2013. **Pengantar Bisnis : Respon Terhadap Dinamika Global**. Edisi Asli. Mitra Wacana Media. Jakarta.