

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNILEVER DI
JAKARTA



DIAJUKAN OLEH : NAMA :

FEBRIOLA SUBAGIO NIM :

115170338

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNILEVER DI
JAKARTA



DIAJUKAN OLEH : NAMA :

FEBRIOLA SUBAGIO NIM :

115170338

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

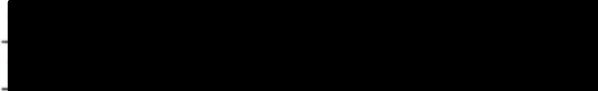
SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Febriola Subagio

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170338

Program Studi : S1 Manajemen

Alamat : 

Telp: 

HP: 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 16 Juli 2021



Febriola Subagio

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FEBRIOLA SUBAGIO
NPM : 115170338
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. UNILEVER
DI JAKARTA

Jakarta, Juli 2021

Pembimbing,


CAROL D. KADANG

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FEBRIOLA SUBAGIO
NPM : 115170338
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. UNILEVER
DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 22 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas :

1. Ketua Penguji : I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.
2. Anggota Penguji : Andi Wijaya S.E., M.M.

Jakarta, 29 Juli 2021

Pembimbing,


(CAROL D. KADANG)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) FEBRIOLA SUBAGIO

(B) THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF PT. UNILEVER IN JAKARTA

(C) XV + 61 pages. 2021, 17 tables ; 5 pictures ; 1 attachment

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) This study aims to analyze the effect of work motivation and job satisfaction on the performance of employees of PT. Unilever in Jakarta using a questionnaire method filled out by selected respondents. As many as 55 employees as respondents who became the sample, the program used to analyze is SmartPLS. The results of this study note that there is a positive and significant influence between work motivation on employee performance at PT. Unilever in Jakarta and there is a positive and significant influence between job satisfaction on the performance of employees of PT. Unilever in Jakarta.

(F) Reading List : 19

(G) Keywords : Work Motivation , Job Satisfaction, Performance

(H) Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) FEBRIOLA SUBAGIO

(B) PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNILEVER DI JAKARTA

(C) XV + 61 hlm. 2021, 17 tabel ; 5 gambar ; 1 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unilever di Jakarta dengan menggunakan metode kuesioner yang diisi oleh responden yang telah dipilih. Sebanyak 55 karyawan sebagai responden yang menjadi sampel, program yang digunakan untuk menganalisis adalah SmartPLS. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever di Jakarta dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Unilever di Jakarta.

(F) Daftar Bacaan : 19

(G) Kata Kunci : Work Motivation , Job Satisfaction, Performance

(H) Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.

“Don’t give up on your dreams,
dreams give you purpose in life.
Remember, success isn’t a key to happiness
happiness is the key of success”

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang sudah memberi dukungan, semangat, dan bimbingan, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu maka penulis berkenan untuk menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Carol Daniel Kadang, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan, pengarahan yang sangat bermanfaat guna menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.BA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para Dosen Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara dan Staf Pengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan berlangsung.
6. Keluarga Tercinta yang senantiasa memberi dukungan, perhatian, dan kasih sayang kepada penulis selama perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi ini.
7. Teman angkatan 2017 penulis yang ikut serta memberi dukungan dan bantuan dalam proses dibuatnya skripsi ini.
8. Teman saya Ferry Irawan, Daniel Arie Polim yang memberikan dorongan, dukungan, serta bantuan dalam proses pembuatan skripsi ini.
9. Kepada Karyawan dan jajaran staf PT. Unilever di Jakarta yang telah berkenan membantu melakukan riset untuk penelitian skripsi ini.

10. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat yang telah diberikan, maka penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya guna memenuhi syarat untuk mencapai gelas Sarjana Ekonomi jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tarumanagara Jakarta.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan. Mengingat keterbatasan atas kemampuan yang penulis miliki, penulis dengan senang hati bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik dan dibuat sebagaimana mestinya. Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Bogor, Juli 2021

Penulis,

Febriola Subagio

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	3
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah	4
B. TUJUAN DAN MANFAAT	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. GAMBARAN UMUM TEORI	6
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	8
1. Motivasi Kerja	8
2. Kepuasan Kerja	16
3. Kinerja Karyawan.....	19
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	22

1. Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	22
2. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	23
3. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	24
D. PENELITIAN YANG RELEVAN	24
E. KERANGKA PEMIKIRAN	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Desain Penelitian	27
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, Dan Ukuran Sampel	27
1. Populasi	27
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	28
3. Metode Pengumpulan Data	29
4. Ukuran Sampel	29
C. Operasionalisasi Variabel Dan Instrumen	29
D. Hasil Analisis Validitas Dan Reliabilitas.....	32
E. Analisis Data.....	39
F. Asumsi Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Deskripsi Subjek Penelitian	45
B. Deskripsi Objek Penelitian	47
C. Hasil Uji Asumsi Analisis Data	50
D. Hasil Analisis Data	51
E. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	56
A. KESIMPULAN	56
B. KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	61
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	62

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skor Skala <i>Likert</i> 5 poin yang digunakan untuk variabel	
Dependen dan Independen	30
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Bebas atau Independent (X)	30
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Terikat atau Dependent (Y)	31
Tabel 3.4 Hasil pengujian Validitas Motivasi Kerja (X1)	33
Tabel 3.5 Hasil pengujian Validitas Kepuasan Kerja (X2)	34
Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y)	35
Tabel 3.7 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i>	36
Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i>	37
Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	38
Tabel 3.10 Hasil Analisis <i>Cronbach Alpha</i>	38
Tabel 4.1 Tanggapan responden dari variabel Motivasi Kerja	48
Tabel 4.2 Tanggapan responden dari variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.3 Tanggapan responden dari variabel Kinerja	50
Tabel 4.4 Uji Multikolineritas Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap	
Kinerja	50
Tabel 4.5 Hasil Koefisien Determinasi (R2)	51
Tabel 4.6 <i>Predictive Relevance</i> (Q2)	52
Tabel 4.7 Pengujian <i>Bootstrapping</i>	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	25
Gambar 4.1 Usia Responden	45
Gambar 4.2 Jenis Kelamin	46
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir	47
Gambar 4.6 Hasil Pengujian Path Analysis dan T-Statistics	54

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	59

BAB 1

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis masa kini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam menghadapi persaingan di era global yang lebih besar hingga dapat menciptakan kinerja yang lebih tinggi dan memuaskan untuk individu atau bahkan untuk suatu perusahaan. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan perusahaan. Dalam meningkatkan kualitas karyawan, maka perusahaan dirasa perlu untuk meningkatkan beberapa hal, diantaranya adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawannya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menyatukan motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan. Jika motivasi yang diterima oleh setiap karyawan serta kepuasan kerja yang dirasa cukup oleh setiap karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk mendapatkan hasil dan potensi yang baik untuk perusahaan sendiri, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan meningkat, dan perusahaan mampu menghasilkan produk yang lebih banyak untuk berkompetisi dan bersaing.

Motivasi kerja menurut Pandji Anoraga merupakan kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena ada dorongan dari dalam pribadi karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial. Sehingga dapat disimpulkan setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh kekuatan dari dalam diri orang tersebut dan

kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi kerja. Penting bagi sebuah organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja bagi karyawan.

Jenis-jenis motivasi kerja yang dapat diberikan kepada karyawan dapat berupa hadiah yang ditujukan untuk mereka yang berprestasi di atas standar perusahaan yang dapat memunculkan semangat kerja meningkat ataupun berupa insentif yang diberikan kepada setiap karyawan yang berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

Motivasi kerja akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara tenaga kerja dan perusahaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai ingin bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2002).

Selain motivasi kerja, perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena jika karyawan tidak merasa dihargai dan tidak nyaman dalam bekerja maka ia tidak bias mengembangkan segala potensi yang dimilikinya. Kepuasan kerja menurut T.Hani Handoko (2000) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan.

Karyawan akan memiliki kepuasan kerja jika dalam bekerja mereka mampu memiliki motivasi kerja yang tinggi, artinya perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja lebih tinggi akan merasa puas, nyaman, dan senang bekerja di perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat merasakan apa yang telah diperoleh dan telah tercapai hingga perusahaan merasa keuntungan mereka dapat akan lebih besar.

Kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaan dan apa yang mereka dapat peroleh. Orang yang paling banyak tidak

merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang sedikit, sedangkan yang merasa paling puas adalah orang yang menginginkan dan mendapatkan yang banyak.

Motivasi kerja dan Kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan saat melakukan pekerjaannya sehingga perusahaan dapat mencapai tingkat kesejahteraan dan pendapatan penjualan yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang ini penulis merasa perlu membahas lebih lanjut melalui penelitian berikut mengenai hal-hal yang menyebabkan para karyawan PT. Unilever di Jakarta dapat termotivasi dan memiliki kepuasan kerja yang cukup untuk mengetahui berapa besarnya kinerja yang telah dihasilkan di dalam PT. Unilever di Jakarta.

2. Identifikasi Masalah

Dari bahasan-bahasan yang terdapat pada latar belakang permasalahan yang penulis telah sampaikan, maka penulis dapat menyimpulkan identifikasi masalah yang dapat terjadi sebagai berikut :

- a. Rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Unilever di Jakarta.
- b. Mengetahui keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan.
- c. Keamanan dan kenyamanan para karyawan disaat sedang melakukan pekerjaan supaya dapat memberi potensi yang maksimal untuk perusahaan.
- d. Perhatian untuk setiap karyawan untuk dapat merasakan kepuasan kerja mereka.
- e. Kebijakan dan kesepakatan antara pemimpin dan atau atasan dan karyawan terkait pekerjaan yang telah dilakukan.
- f. Kurangnya semangat dan motivasi dari luar dan dalam lingkungan kerja.

- g. Membuat dampak positif yang bisa dirasakan langsung oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Batasan Masalah

Dengan adanya identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang akan disajikan dalam penelitian ini dibatasi agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam. Oleh sebab itu, penulis membatasi masalah dari penelitian ini dan hanya digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever di Jakarta. Penulis memilih motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel X_1 dan X_2 dan kinerja karyawan sebagai variabel Y yang ingin diteliti karena peningkatan kinerja karyawan akan memiliki banyak pengaruh dari motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dapat membawa dampak baik untuk sebuah perusahaan seperti kemajuan dan perkembangan kinerja dan performa bagi perusahaan.

4. Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah variabel kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Unilever di Jakarta?
- b. Apakah variabel motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Unilever di Jakarta?
- c. Diantara dua variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja, variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan PT. Unilever di Jakarta?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menjelaskan secara simultan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unilever di Jakarta.
- b. Untuk menjelaskan secara simultan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unilever di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan PT. Unilever di Jakarta.

2. Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik.
- b. Diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.
- c. Diharapkan dapat mengetahui seberapa besar kepuasan kerja para karyawan PT. Unilever di Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Miftahun, S.N., dan Sugiyanto. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Psikologi.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Pinder. 2013. *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen and Company.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibiasuri, Anggalia. 2014. *Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMPN 5 Bandar Lampung)*. Lampung
- Winardi. 2001. *Motivasi & Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A.S. 2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan H aryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Ros dakarya. Bandung.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior* . New York: McGraw-hill.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo

