

ANALISIS MOTIVASI KERJA DOSEN STAI ANNUR LAMPUNG SELATAN

Riyuzen

Alumni Program Doktor Universitas Islam Negeri

Raden Intan Lampung

Email: riyuzen.tuala@gmail.com

ABSTRACT

High quality of graduates, complete facilities and infrastructure, effective learning system, reliable lecturers, competitive pricing / cost of education and strategic campus location have not guaranteed the existence and development of a private Islamic university. Organizational culture is therefore expected to follow, select and innovate the changes.

The result of the research shows the correlation between the two variables of organizational culture on the motivation of lecturer in STAI Annur, Lampung Selatan. The positive direction of relationship indicates that the existence of good relation and influence of organizational culture will make the motivation of lecturer in STAI Annur Lampung Selatan increasing.

Keyword; Organizational Culture, Work Motivation

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Mutu lulusan merupakan faktor daya saing utama yang harus dibangun oleh Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (PTAIS) meskipun bukan hal yang mudah mengingat yang harus dikelola adalah mahasiswa. Merupakan prestasi yang luar biasa apabila sebuah PTAIS mampu meluluskan sarjana dengan mutu yang setara dari lulusan PTN

Mutu lulusan yang tinggi, sarana dan prasarana lengkap, sistem pembelajaran efektif, dosen-dosen yang handal, harga/biaya pendidikan yang kompetitif dan lokasi kampus yang strategis belum menjamin eksistensi dan perkembangan sebuah perguruan Tinggi Agama Islam Swasta apabila tidak dibarengi dengan pembentukan "brand image" tersendiri di masyarakat. Uraian tersebut di atas memberikan gambaran berat dan rumitnya tantangan yang harus dihadapi dan diatasi oleh PTAIS.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu *conditio sine qua non*, atau sesuatu yang tidak dapat dihindarkan yang harus terus dilakukan, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi itu tidak dapat maju dan berkembang.

Kondisi di lapangan yang terus terjadi akan membentuk suatu budaya dalam organisasi yang akan menjadi budaya kerja. Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah interpretasi kolektif yang dilakukan oleh anggota organisasi berikut hasil aktivitasnya. Budaya organisasi dapat berbentuk norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengikuti, menyeleksi dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi.

Budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Hasil pengamatan dan observasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Anur

Lampung Selatan diakui bahwa budaya organisasi dilingkungan belum tercipta budaya yang memberikan dorongan agar para dosen lebih kreatif dan inovatif. Kerjasama kelompok juga belum sepenuhnya terlaksana dengan baik karena kurang dimonitor dengan cermat dan berkelanjutan oleh pimpinan. Budaya saling membantu masih cukup rendah, kerjasama baik secara vertikal maupun horizontal masih kaku. Budaya untuk saling mendukung di antara para pegawai dalam prakteknya lemah.

1.2 Perumusan Masalah

Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen STAI Annur Lampung Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen STAI Annur Lampung Selatan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Para pakar memberikan definisi yang bervariasi mengenai budaya organisasi. Gordon dan Ditomaso (dalam Baird, 2004) misalnya menyatakan bahwa budaya organisasi adalah

pola keyakinan yang stabil dan nilai-nilai bersama yang dikembangkan dalam organisasi sepanjang waktu. Menurut (Andrew Brown 1998), seperti yang dikutip oleh Wirawan (2007), budaya organisasi didefinisikan sebagai berikut : "...*pattern of beliefs, values, and learned ways of coping with experience that have developed during the course of an organization's history, and which tend to be manifested in its material arrangements and in the behaviors of its members.*" Artinya : "...bentuk kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari untuk menghadapi permasalahan dan pengalaman yang telah berkembang sepanjang sejarah organisasi yang tercermin dalam setiap peraturan dan perilaku anggota organisasi."

Dengan demikian, budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi, tetapi budaya organisasi dapat juga membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu.

Definisi budaya organisasi di atas berisi sejumlah kata kunci yang memerlukan penjelasan:

Tabel 1.
Dimensi Isi Budaya Organisasi

Isi Budaya Organisasi	
• Artefak	• Kode etik/ credo
• Simbol-simbol/	• Kode cara berpakaian
• Bahasa/ jargon	• Pahlawan
• Seni arsitektur bangunan	• Sejarah
• Kepercayaan	• Ritual/upacara/ceremony
• Filsalat organisasi	• Sumpah/ janji/ baiat
• Norma	• Cara berkomunikasi
• Nilai-nilai	• Cara menghormati
• Pola perilaku	• Teknologi
• Cara melakukan sesuatu	• Produk organisasi
• Adat istiadat	• Struktur organisasi dan birokrasi.
• Kebiasaan	• Pola hubungan antara anggota organisasi atasan dengan bawahan
• Harapan	
• Etos kerja	

Sumber : Wirawan (2007)

Schein menunjuk tujuh dimensi budaya organisasi yang terefleksi ke dalam: kewaspadaa (*vigilance*), keterikatan (*engagement*), kredibilitas (*credibility*), akuntabilitas (*accountability*), pemberdayaan (*empowerment*), dorongan (*support*), dan pilihan-pilihan (*options*) (dalam Berry : 2004).

- a. Budaya itu diciptakan (*culture is invented*). Terdapat tiga sistem yang dapat menciptakan budaya itu sendiri, yakni *ideological system* atau komponen mental yang terdiri dari ide, kepercayaan, nilai dan pertimbangan berdasarkan apa yang mereka inginkan, *technological system* seperti keterampilan, keahlian, dan seni yang mampu menghasilkan barang-barang, *organizational system* seperti sistem keluarga dan kelas sosial yang mungkin membentuk perilaku secara efektif.
- b. Budaya dipelajari (*culture is learned*). Untuk mengetahui budaya suatu kelompok atau individu, maka kita dapat mengamatinya dari perilaku keseharian dan kehidupannya. Ini berarti budaya itu sendiri dapat dilihat dan diamati.
- c. Budaya secara sosial diturunkan (*culture is socially shared*) budaya merupakan kelompok perwujudan yang diturunkan secara manusiawi. Nilai-nilai dan kebiasaan yang dianut oleh orang zaman dahulu secara terus menerus dianut oleh generasi seterusnya.
- d. Budaya bersifat adaptif (*culture is adaptive*). Budaya yang tidak memberikan manfaat (kepuasan) cenderung akan ditinggalkan dan masyarakat mencoba menyesuaikan budaya yang baru untuk memberi kepuasan.
- e. Budaya memberikan petunjuk (*culture is prescriptive*). Apa yang bisa dilakukan oleh kelompok masyarakat tertentu akan memberi isyarat kepada pemasar bahwa begitulah keinginan mereka.

2.2 MOTIVASI

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1967:173) dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 93) bahwa "*Motivation As An energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of*

a certain class" (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. Mc. Cormick (1985:268) dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2004:94) mengemukakan bahwa :

Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings". (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

Teori-teori Motivasi

a) Teori Motivasi menurut Maslow

Teori motivasi versi Maslow dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia. Menurut Maslow Teori Hirarki Kebutuhan (*need hierarchy*) dari Abraham H. Maslow, manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan atau hierarki (*hierarchy of needs*), yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologis; 2) Kebutuhan akan rasa aman; 3) Kebutuhan social; 4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri; 5) Kebutuhan aktualisasi diri

b) Teori Motivasi menurut Douglas Mc. Gregor

Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. Gregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah, bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab, dan harus dipaksakan agar menghasilkan sesuatu. Pada bawahan yang diasumsikan berciri seperti itu dikategorikan sebagai 'manusia X'.

Sebaliknya, dalam organisasi terdapat para pegawai yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggung jawab, dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai 'manusia Y'.

c) Teori Motivasi Menurut Frederick Herzberg
 Dari Herzberg dalam Sondang P. Siagian (2000 :290-291) mengembangkan teori kepuasan yang disebut dengan teori dua faktor tentang motivasi. Teori yang dikembangkan dikenal dengan "Model dua Faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya.

d) Teori Motivasi menurut David Mc Clelland
 Teori motivasi menurut Mc Clelland dikenal dengan istilah teori kebutuhan. Para pakar yang mengemukakan teori ini menggolongkan kebutuhan manusia menjadi tiga jenis, yaitu : keberhasilan, kekuasaan, dan apiliasi. Pada kebutuhan pertama, dikatakan bahwa tidak ada manusia yang senang jika dikatakan "telah gagal". Akan tetapi, sebaliknya, seseorang tidak seharusnya dihantui oleh ketakutan akan kegagalan karena ada ungkapan yang mengatakan bahwa : seseorang yang tidak pernah gagal tidak akan memahami arti keberhasilan.

2.3 Hipotesis Penelitian

Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen STAL Annur Lampung Selatan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat). Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel dipengaruhi).

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012; 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dengan meneliti sebagian dari populasi, penelitian mengharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat dari populasi yang diteliti. Namun sampel yang akan diambil penulis dalam melakukan penelitian ini sebanyak 19 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sensus atau penelitian populasi sehingga jumlah anggota populasi dijadikan sampel.*

3.3 Teknik Analisa Data

Uji Persyaratan Instrumen (angket)

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Teknik pengujian validitas yang digunakan adalah rumus *product moment*. (Arikunto, 2007:170). Untuk menguji tingkat validitas instrument penelitian atau alat pengukur data dapat digunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson dengan kriteria sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{(N\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi item kedisiplinan dan Produktivitas kerja

$\sum X$ = Skor item variabel independen

$\sum Y$ = Skor item variabel dependen

$\sum XY$: Jumlah perkalian item variabel independen dan dependen

N = Jumlah subyek/sampel.

Ketentuan:

- (1) Bila r hitung $>$ r tabel maka instrumen valid dan apabila sebaliknya tidak valid.
- (2) Bila Probabilitas (sig) $<$ 0.05 maka instrumen valid dan sebaliknya tidak valid.
- (3) Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Product for Social Science*).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki

reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil (ajeg) sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Untuk mengukur ketepatan alat ukur, digunakan pengujian kerealibitas menunjuk pada tingkat keandalan sesuatu. Untuk mengukur tingkat reliabilitas kuisioner digunakan rumus Cronbach Alpha 0,05. (Arikunto, 2007:171).

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

- α = Realibilitas Instrumen
- k = Jumlah Item Pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians Butir
- σt^2 = Varians Total

Dimana :

$$\sum \sigma t^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\left[\frac{\sum x}{n} \right]^2 \right)}{n}$$

Keterangan :

- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor
- $\sum x$ = Jumlah skor
- n = Banyaknya responden

Selanjutnya, indeks keribelian instrumen tersebut diinterpretasikan dengan menggunakan tabel interpertasi r, untuk menyimpulkan bahwa alat bantu yang digunakan cukup reliabel.

c. Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya menurut Anwar Sanusi (2003:309) digunakan rumus analisis regresi linier sebagai berikut: $Y = a + bx$ Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji kebenaran hipotesis kedua langkah pertama yang dilakukan adalah pengujian secara parsial melalui uji t. Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan Uji t adalah sebagai berikut:

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan thitung (th) dengan t tabel (tt) pada α 0,05. Apabila hasil perhitungan menunjukkan $th \geq tt$ maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variasi variabel bebas dapat

menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji. Jika $th < tt$ maka H0 diterima dan Ha ditolak Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

IV. ANALISIS DATA

4.1 Analisis Regresi

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Dengan menggunakan program *Statistical Product for Service Solution (SPSS)* Versi 20.00 diperoleh perhitungan regresi linier sederhana (*simple regression*) sebagai berikut:

Tabel 1.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MOTIVASI	36,79	2,780	19
BUDAYA	35,47	2,674	19

1. Rata-rata motivasi kerja dosen STAI Annur Lampung Selatan (dengan jumlah data 19 responden) adalah 36,79 dengan standar deviasi 2,780.
2. Rata-rata Budaya Organisasi dosen STAI Annur Lampung Selatan (dengan jumlah data 19 responden) adalah 35,47 dengan standar deviasi 2,674.

Tabel 2.

Correlations

	MOTIVASI	BUDAYA
Pearson Correlati on	MOTIVASI 1,000	BUDAYA ,791
	BUDAYA ,791	MOTIVASI 1,000
Sig. (1-tailed)	MOTIVASI .	BUDAYA ,000
	BUDAYA ,000	MOTIVASI .
N	MOTIVASI 19	BUDAYA 19
	BUDAYA 19	MOTIVASI 19

1. Menunjukkan hasil koefisien korelasi kedua variabel. Besar hubungan antar variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen STAI Annur Lampung Selatan

(dengan jumlah data 19 responden) adalah 36,79 dengan standar deviasi 2,780 dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,791. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup erat (diatas 0,5) di antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen STAI Annur Lampung Selatan. Arah hubungan yang positif menunjukkan dengan adanya budaya organisasi yang baik akan membuat motivasi kerja dosen

STAI Annur Lampung Selatan semakin meningkat.

2. Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas). Menghasilkan angka 0.000 atau praktis 0. Karena probabilitas jauh di bawah 0,05 maka terdapat korelasi antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen STAI Annur Lampung Selatan

Tabel 3.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,791 ^a	,626	,604	1,750	,626	28,448	1	17	,000

a. Predictors: (Constant), BUDAYA

Angka R square adalah 0,626 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,791 \times 0,791 = 0,626$). R square bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 62,6% motivasi kerja dosen STAI Annur Lampung Selatan bisa dijelaskan oleh variabel

budaya organisasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 62,6\% = 37,4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel.

Tabel 4.
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	87,106	1	87,106	28,448	,000 ^b
	Residual	52,052	17	3,062		
	Total	139,158	18			

a. Dependent Variable: MOTIVASI
b. Predictors: (Constant), BUDAYA

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 28,448 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi motivasi kerja dosen STAI Annur Lampung Selatan.

Koefisien regresi sebesar 0,747 menyatakan bahwa setiap penambahan 1

satuan budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja dosen STAI Annur Lampung Selatan sebesar 0,823.

Statistik *t* hitung 5,334 > statistik *t* tabel 1,74, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen STAI Annur Lampung Selatan.

Tabel 5.
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	7,610	5,486	1,387	,183	-3,963	19,183				
	BUDAYA	,823	,154	,791	5,334	,000	,497	1,148	,791	,791	,791

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Tabel selanjutnya menggambarkan persamaan

Regresi : $Y = a + bx$

$Y = 7,610 + 0,823X$ Dimana:

Y = Motivasi kerja

X = Budaya organisasi

V. Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen STAI Annur Lampung Selatan dapat diketahui dari hasil pengujian statistik yang ditunjukkan oleh besarnya nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau statistik t_{hitung} 5,334 > statistik t_{tabel} 1,74. Dapat ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikans antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen STAI Annur Lampung Selatan.

5.2 Saran

Pimpinan instansi semestinya memberikan pengakuan, pujian dan penghargaan pada orang yang berhasil mengerjakannya. Khususnya kepada para pimpinan di STAI Annur Lampung Selatan hendaknya dapat lebih mengembangkan budaya kerja dalam organisasi yang menyenangkan. Sehingga memungkinkan hubungan/interaksi dengan sesama dosen STAI Annur Lampung Selatan dapat berjalan harmonis, saling mendukung dan bekerja sama untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin Syahri, 2005, *Aplikasi Statistik Praktis SPSS*, Edisi kedua, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anto Dajan, 1993, *Pengantar Metode Statistik Jilid I*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1992. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Baron, Robert A., Jerald Greenberg, 1987, *Behavior in Organization*, Six Edition, Prentice-Hall International Inc, New Jersey.
- Casio, F., Wayne. 1990. *Managing Human Resources*, McGraw-Hill International, New York.
- Cushway, Barry, 1996, *Human Resources management*, (Tract MBA Series/Terjemahan), Gramedia Group, Jakarta.
- Davis, Keith, and Newstroom, W., *Human Behavior At Work Organization Behavior*, McGraw-Hill International, New York.
- Dessler, Garry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Diwan, Parag, Human Resources Management, Golden Books Center, SDN, BHD, Kuala Lumpur.
- Djarmiko, Yayat Hayati, 2004, *Perilaku Organisasi*, Penerbit CV. Alfa Beta, Bandung.
- Effendy, Ondang Uchyana, 1999. *Pengantar Manajemen*, Penerbit Angkasa Bandung.

- Flippo, Edwin B. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andy, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal, 2003, *Pokok-Pokok Materi Statistik*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul & Kenneth H. Blanchard (1993), *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, MacGraw-Hill, Englewood-New Jersey.
- Husein Umar, 1996, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang, M. 2002. *Manajemen Personalia*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 1995, *Manajemen Personalia*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pangestu, Subagio, 1988, *Forecasting Konsep dan Aplikasi*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Prabu Mangkunegara, A.A Anwar, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prabu Mangkunegara, A.A Anwar, 2004, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Santoso, Singgih, 2001, *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi 7,5*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gramedia Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1997, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Syadam Gauzali, 1996. *Manajemen Personalia Suatu Pendekatan Makro*, Penerbit Djambatan, Jakarta.