



<http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>

Pengaruh Motivasi Manajer terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Asri Media

Catarina Manurung¹

Abstrak

Manajer merupakan penggerak, memberikan masukan dan arahan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Selain itu manajer juga berperan memberikan motivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang baik. Motivasi yang diberikan manajer merupakan faktor pendorong karyawan dalam mencapai tujuannya. Motivasi terdiri dari berbagai hal seperti penghargaan, insentif, atau lingkungan kerja yang nyaman. Manajer tidak boleh membedakan bawahannya, bersikap adil kepada semua orang, dan memimpin bawahan untuk mencapai tujuan mereka. Dengan memotivasi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, terus termotivasi dan mendapatkan inovasi dan ide baru bagi perusahaan. Manajer juga menjadi wadah pengaduan bagi karyawan atas pekerjaannya dan juga sebagai tim penilai kinerja karyawan. Dengan demikian manajer merupakan salah satu contoh bagi karyawan. Sebagai pemimpin, manajer juga harus terjun langsung ke lapangan, melihat kondisi karyawan lebih dekat, sehingga bisa terjalin kerjasama yang erat. Dengan bimbingan manajer, karyawan akan termotivasi, kinerjanya meningkat dan mencapai target.

Kata kunci : Manajer, Motivasi, Performa, Inovasi.

Abstract

The Manajer is a mobilizer and provides input to employees, provides direction, so they can work well. In addition Manajers also play a role in providing motivation for employees in achieving good performance. The motivation provided by the Manajer is a motivating factor for employees in achieving their goals. Motivation consists of various things such as rewards or rewards, incentives, or a comfortable work environment. Manajers must not discriminate between their subordinates, be fair to all and lead subordinates to achieve their goals. By motivating employees, employee performance will rise, continue to be motivated and begin to get innovations and new ideas for the company. The Manajer also becomes a place for complaints for employees on the job and also as an assessment team of employee performance. Thus the Manajer is one example for employees. As a leader, the Manajer must also go directly to the field, see the conditions of employees more closely, so that close cooperation can be established. With the guidance of the Manajer the employee will be motivated and his performance will improve and reach the target.

Keywords : Manajer, Motivation, Performance, Innovation.

¹ Bina Nusantara
University
catarina_natasha98@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Pada hakekatnya potensi sumber daya manusia adalah salah satu modal dan memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sudah selayaknya dikelola dengan tepat dan benar di dalam suatu perusahaan. Karyawan merupakan komponen utama sumber daya manusia perusahaan. Oleh karena itu, seorang karyawan menjadi faktor sangat penting dalam melakukan proses pekerjaan di dalam perusahaan.

Saat ini masih ada banyak Manajer yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan tersebut kurang termotivasi. Manajer sibuk dengan berbagai hal dan menuntut karyawan untuk mencapai target. Manajer tidak memperhatikan kondisi karyawan, sehingga karyawan pun menjadi 'terpaksa' dalam melakukan pekerjaannya, bekerja dengan tidak sungguh-sungguh, bekerja dengan tidak baik karena kurangnya motivasi bagi karyawan.

Seharusnya Manajer turun langsung ke lapangan untuk melihat kinerja karyawan, memberikan penghargaan bagi karyawan dan menghargai usaha yang sudah dilakukannya. Manajer tidak boleh membandingkan antar karyawan, artinya Manajer harus netral atau bersikap adil terhadap semua karyawannya, Hendaknya tidak ada karyawan yang dicap sebagai karyawan kesayangan (anak emas) atau karyawan yang sering diperhatikan oleh Manajer karena kinerjanya yang lebih baik dari yang lain. Hal tersebut tentunya sangatlah tidak adil bagi karyawan yang lainnya.

Gramedia merupakan perusahaan retail dan penerbitan terbesar se-Indonesia, memiliki 116 toko buku di berbagai kota. Gramedia merupakan anak perusahaan dari Kompas Gramedia yang didirikan pada tanggal 2 Februari 1970 oleh bapak Petrus Kanisius Ojong dan bapak Jakob Utama di Jalan Gajah Mada, Jakarta Barat. Ada banyak sekali buku-buku yang diterbitkan Gramedia meliputi novel, buku pelajaran, komik dan sebagainya. Selain buku-buku juga ada alat-alat kantor, alat-alat tulis, sekolah, camping, mainan, dan masih banyak lagi.

Gramedia Asri Media memiliki sekitar 6.000 karyawan aktif yang tersebar di seluruh Indonesia dari Sabang sampai Merauke. Dengan karyawan yang banyak, tentunya Gramedia harus menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman dan betah untuk meningkatkan kinerja. Tak mengherankan jika Gramedia membuka tokonya di berbagai tempat seperti di mall maupun di Gramedia World. Di tiap weekend lebih banyak orang-orang atau pengunjung yang datang untuk membeli kebutuhannya. Tentunya dengan jam kerja setiap hari, karyawan Gramedia dituntut memberikan yang terbaik kepada setiap pengunjungnya dengan ramah, sopan dan mencapai target penjualan harian sesuai yang sudah disepakati bersama maupun yang sudah menjadi harapan dari perusahaan. Selain itu karyawan pun pastinya memiliki bekal yang membuat mereka tetap semangat dalam melayani pengunjung Gramedia. Bekal tersebut adalah motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya dalam menjalankan tugas selama di toko.

Tujuan penelitian ini adalah membantu Gramedia Asri Media dalam mengelola kinerja karyawan dengan cara pemberian motivasi dari Manajer kepada karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan sekaligus juga meningkatkan kontribusi karyawan bagi perusahaan. Secara umum tujuan penelitian meliputi: (1) Agar motivasi yang diberikan Manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kontribusinya bagi perusahaan; (2) Agar perusahaan dapat mengubah gaya kepemimpinan Manajer yang monoton menjadi fleksibel; (3) Agar perusahaan mengetahui pentingnya pengaruh motivasi Manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi berperan di dalam meningkatkan aktivitas kerja. Bila kita mempunyai motivasi yang tinggi, pasti akan berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Motivasi setiap orang tidak sama, tergantung kepada kondisi masing-masing orang. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang diberikan seseorang kepada orang lain dalam mencapai tujuan atau target. Motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Individu yang berhasil mencapai tujuannya berarti kebutuhannya dapat terpenuhi atau terpuaskan (Munandar, 2001).

Dalam pekerjaan, biasanya motivasi karyawan didapatkan langsung dari Manajer atau atasan. Manajer biasanya mengarahkan dan memberi motivasi bagi karyawannya, baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap yang ada di perusahaan. Manajer tidak hanya bertanggung jawab untuk memotivasi dirinya, namun juga bertanggung jawab dan harus memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan yang di bawah pimpinannya. Peran Manajer selain sebagai pemimpin juga sebagai supervisor. Manajer harus mampu mendorong setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dengan hati yang senang. Manajer memiliki kemampuan mendayagunakan dan memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan. Hal ini akan berjalan dengan efektif dan efisien apabila Manajer mampu untuk memotivasi karyawan untuk mengerjakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung-jawab. Oleh karena itu Manajer perlu untuk memiliki motivasi bagi diri sendiri dan memahami bagaimana memotivasi orang lain. Tentunya diperlukan keseimbangan antara kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan memotivasi orang lain.

Motivasi kerja karyawan terbagi atas beberapa faktor, misalnya kenaikan gaji, penghargaan, dan bonus lainnya yang didapatkan karyawan yang berhasil meraih target. Selain faktor di atas, faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah insentif, kenyamanan, lingkungan kerja dan rating. Kunci seseorang dapat termotivasi adalah memiliki tanggung jawab terhadap apa yang diberikan, kemudian memiliki kemauan untuk terus diasah, maju dan terbuka, serta melakukan kewajibannya dengan baik. Dari hal-hal tersebut membuat kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik. Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maler, 1965), sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi memiliki banyak manfaat bagi karyawan, antara lain sebagai pendorong perbuatan yang mempengaruhi tindakan apa yang akan diambil setelah karyawan merasakan dorongan dalam dirinya untuk melakukan sesuatu, sebagai penggerak dalam melakukan sesuatu dan sebagai pengarah perbuatan karyawan untuk dapat menentukan apa yang harus dikerjakan dan dilakukan yang mendukung untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari motivasi yang terbangun, karyawan akan memiliki ide, mendapatkan arahan mengenai inovasi yang dapat dikembangkan dalam perusahaan secara terus-menerus. Motivasi memberikan banyak energi positif yang dapat dikembangkan oleh karyawan dan juga dapat meningkatkan nilai kinerja karyawan serta mendorong karyawan untuk terus memberikan hal-hal baru bagi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Pentury (2010) mengatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa apabila

karyawan merasa penilaian dilaksanakan secara adil, obyektif dan serta ada timbal-balik yang sesuai maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja.

Oleh karena itu penilaian yang dilaksanakan secara adil, obyektif serta ada timbal-balik yang sesuai, yang sangat dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan performanya dan kepuasannya dalam perusahaan. Pemberian penghargaan kepada karyawan akan membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja dan melakukan tanggungjawabnya karena apa yang mereka kerjakan dan lakukan diterima dengan baik oleh Manajer atau atasan dengan hasil yang baik. Dengan dukungan seperti itulah karyawan merasa dihargai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan membuat mereka terus bersemangat dalam mencapai hasil yang ditargetkan oleh perusahaan.

Beberapa hal yang harus Manajer lakukan dalam memotivasi karyawan antara lain:

1. Manajer memahami tujuan unit kerja sekaligus tujuan organisasi/perusahaan secara spesifik agar fokus dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan merumuskan secara rinci dan terurai jelas menjadi kewajiban Manajer. Bila pekerja mengalami hambatan memahami tujuan unit/organisasi/perusahaan, mereka akan mendapat penjelasan dan menyesuaikan diri dengan tujuan yang akan dicapai.
2. Manajer juga perlu membantu pekerja dalam meningkatkan kompetensi maupun keahlian pekerja agar dapat lebih produktif dan berkualitas.
3. Manajer perlu memberikan dan membantu pekerja agar memiliki harapan yang berdasarkan realita/tidak berlebih-lebihan dengan apa yang dapat dilakukannya atau kemampuan yang dimilikinya.
4. Manajer perlu membantu para pekerja memahami tugas/pekerjaannya dan dihubungkan dengan kemampuan dan keterampilan/keahlian yang dimiliki pekerja yang bersangkutan.
5. Manajer dan juga pekerja memiliki kebutuhan untuk unjuk prestasi mereka, menyukai pekerjaannya/memikul tanggungjawab dalam bekerja karena kemampuan melaksanakan tugas merupakan wujud prestasi mereka.
6. Para Manajer dan para pekerja memahami bahwa bekerja merupakan pekerjaan yang beresiko wujudnya, apabila mereka mampu menanggulangi resiko/hambatan dapat dikatakan berhasil.
7. Pekerja yang memiliki kemampuan berprestasi tinggi selalu membutuhkan informasi sebagai umpanbalik untuk lebih meningkatkan kualitas kerja/prestasi dan selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.
8. Para Manajer juga harus menyadari bahwa insentif bonus atau jenis lainnya yang diberikan oleh perusahaan hendaknya dikelola dengan baik agar cara pemberian insentif disesuaikan dengan kondisi/kinerja karyawan sesuai dengan aturan/prosedur organisasi/perusahaan yang sudah diketahui oleh karyawan.
9. Kiranya para Manajer bisa melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan memberikan arahan maupun masukan bagi karyawannya agar termotivasi dan mencapai pada apa yang diinginkan dan diharapkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dan metode populasi. Metode populasi digunakan karena jumlah karyawan di ruang Human Resources (HR) adalah 35 orang. Selain itu juga digunakan metode survei, yaitu terjun secara

Pengaruh Motivasi Manajer terhadap Kinerja Karyawan....

Catarina Manurung

langsung dalam perusahaan dengan melakukan magang atau internship di Bagian *Human Resources* Kompas Gramedia.

Media pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari sepuluh pernyataan yang menyangkut motivasi manajer terhadap karyawan Gramedia Asri Media Palmerah Barat. Setiap karyawan diminta menjawab kuesioner dan diwawancarai mengenai motivasi manajernya masing-masing.

Analisis data dilakukan dengan menganalisis data yang diperoleh dan mengkonfirmasi jawabannya dengan kondisi yang riil. Selanjutnya setiap jawaban dicocokkan dengan skala penilaian berikut :

Tabel 1. Skala Penilaian Kuesioner

Keterangan	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Sesuai/Sangat Setuju/Sangat Terjaga/Selalu	5	1
Sesuai/Setuju/Sering/Memenuhi	4	2
Cukup Sesuai/Ragu-Ragu/Kadangkadang	3	3
Kurang Sesuai/Tidak Setuju/Jarang/Pernah	2	4
Tidak Sesuai /Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah	1	5

Skala pada tabel tersebut merupakan skor yang diterapkan dalam pengisian kuisisioner yang diberikan kepada karyawan, dimana semakin tinggi nilai pernyataan positif maka skornya semakin tinggi namun semakin tinggi pernyataan negatif maka semakin rendah skor yang didapatkan. Yang tertinggi pada pernyataan positif dimulai dari angka lima dan yang paling kecil diakhiri oleh angka satu, sedangkan untuk pernyataan negatif diawali dengan angka satu sebagai poin tertinggi lalu diakhiri dengan angka lima sebagai poin terendah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian, masih ada beberapa Manajer yang kurang memberikan perhatian kepada karyawan sehingga kinerja karyawan kurang memuaskan. Selain itu ada juga Manajer yang tidak memberikan pendekatan dengan karyawan sehingga karyawan menjadi acuh tak acuh ketika berhadapan dengan Manajer.

Selain lingkungan kerja ada hal-hal lain yang membuat karyawan tidak betah seperti faktor atasan, teman satu divisi dan departemen, dan masih banyak lagi yang membuat mereka tidak mampu untuk meneruskan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, Gramedia Asri Media diharap mampu memenuhi kebutuhan karyawan agar betah dan nyaman ketika bekerja.

Ada juga karyawan yang sudah berinisiatif baik, melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan arahan yang diberikan Manajer dan mengikuti setiap yang Manajer inginkan namun ternyata masih belum sesuai dengan kriteria dan harapan Manajer. Hal ini berimbas kepada pemberhentian karyawan yang sudah dikontrak oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian dan analisis data, berikut rangkuman jawaban kuesioner:

1. Apakah Anda puas bekerja di Gramedia Asri Media?

Rata-rata jawaban menjawab puas bekerja di Gramedia Asri Media.

2. Apakah Anda termotivasi bekerja di Gramedia Asri Media?
25 Mengatakan ya dan 10 menyatakan tidak.
3. Apakah Manajer Anda memberikan motivasi kepada karyawan? Bukan hanya di kantor namun juga di store?
Sebagian besar menjawab ya.
4. Apakah Anda termotivasi dari Manajer Anda mengenai pekerjaan yang Anda lakukan?
30 dari 35 karyawan mengatakan ya sedangkan sisanya tidak.
5. Apakah performa Anda naik ketika mendapat motivasi dari Manajer?
Sebagian besar menjawab ya.
6. Apakah Anda puas dengan kinerja Anda saat ini?
Sebagian kecil menjawab ya, sisanya belum maksimal
7. Apakah Anda, teman-teman sedepartemen dan Manajer memiliki kedekatan yang baik?
Beberapa department memiliki hubungan yang baik dengan Manajer seperti Remun, IREER dan RSD, namun sisanya belum.
8. Apakah komunikasi Anda dengan Manajer lancar?
Sebagian besar menjawab lancar.
9. Apakah Manajer Anda sering memberikan masukan?
Beberapa menjawab ya.
10. Apakah Anda merasa Manajer sudah memimpin department Anda dengan baik?
Sekitar 20 mengatakan Manajer mereka sudah memimpin dengan baik.

Berdasarkan hasil survei dengan sepuluh pertanyaan yang ditanyakan kepada para responden, didapat hasil sebagai berikut: rata-rata karyawan puas bekerja di Gramedia Asri Media, 25 karyawan termotivasi bekerja di Gramedia Asri Media, 10 karyawan tidak termotivasi bekerja di Gramedia Asri Media, sebagian besar karyawan menjawab bahwa Manajer memberikan motivasi kepada karyawan, bukan hanya di kantor namun juga di store, 30 karyawan termotivasi dari Manajer mengenai pekerjaan yang dilakukan, 5 karyawan tidak termotivasi dari Manajer mengenai pekerjaan yang dilakukan, sebagian besar karyawan menjawab performa naik ketika mendapat motivasi dari Manajer, sebagian kecil karyawan puas dengan kinerja saat ini, dan sisanya karyawan menjawab belum maksimal dengan kinerja saat ini, beberapa department seperti Remun, IREER, RSD, memiliki hubungan yang baik dengan Manajer, sedangkan department yang lain belum, sebagian besar karyawan memiliki komunikasi yang lancar dengan Manajer, beberapa karyawan sering mendapatkan masukan dari Manajer, 20 karyawan menjawab Manajer sudah memimpin department dengan baik dan 15 karyawan menjawab Manajer belum memimpin department dengan baik.

Dari masalah yang dihadapi saat ini yang dapat ditangkap adalah beberapa Manajer masih belum dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja, Manajer masih belum bisa menuntun karyawan sampai pada bagian di mana yang Manajer benar-benar inginkan. Manajer tidak hanya memberikan arahan namun juga wawasan bagi karyawan agar mereka boleh sampai ke tahap yang Manajer inginkan, dan Manajer pun juga dapat memberikan reward atau rating, insentif lebih bagi karyawan yang mau berusaha dan bekerja dengan baik dan mampu mencapai tujuan yang Manajer dan perusahaan inginkan.

Jika kita membandingkan antara hasil penelitian dan teori terdapat keselarasan dan kesesuaian. Manajer yang memberikan motivasi dan masukan kepada karyawannya, maka karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Karyawan mendapatkan dukungan dan masukan dari Manajer maupun teman satu divisi dalam meningkatkan performa perusahaan. Perusahaan akan memberikan lingkungan yang produktif, team yang tepat dan juga support

Pengaruh Motivasi Manajer terhadap Kinerja Karyawan....

Catarina Manurung

bagi karyawannya, dengan berbagai event yang diadakan perusahaan. Dengan demikian jalinan atau hubungan antara karyawan dan Manajer akan semakin baik, dan hubungan antara karyawan dengan karyawan pun juga akan lebih baik lagi sehingga mampu menghasilkan tim yang hebat bagi perusahaan.

KESIMPULAN

Setiap perusahaan pasti memiliki keunikan dan keunggulannya masing-masing maka tak heran jika setiap perusahaan memiliki sesuatu yang menonjol yang berbeda dari perusahaan saingannya. Perusahaan memiliki banyak karyawan, masing-masing tentunya memiliki ciri khasnya, begitupun dengan Manajer. Setiap Manajer memiliki keunikannya baik yang sangat terbuka maupun yang tertutup.

Dari hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa Manajer yang memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Manajer yang memberikan perhatian dan motivasi akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Perusahaan juga akan memberikan reward bagi karyawan yang mencapai target dan melakukan perubahan yang signifikan bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi dapat meningkatkan kinerjanya, karena mereka sudah mendapatkan arahan dan juga masukan dari atasannya dalam mencapai target yang diinginkan. Selain itu, karyawan yang termotivasi juga dapat mencapai target yang diminta.

Manajer mampu memberikan masukan, nasehat dan juga motivasi bagi karyawan, agar karyawan tidak stres dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Manajer dari setiap departemen maupun divisi mampu melakukan pendekatan dengan bawahannya, mencari jalan keluar dari satu masalah yang terjadi, dan karyawan juga dilibatkan dalam mencari jalan keluarnya, memberikan karyawan ruang produktivitas dan memberi peluang inovasi pengembangan di perusahaan.

Dengan demikian Manajer adalah penggerak karyawan. Oleh karena itu Manajer harus mampu memberikan arahan dan masukan untuk terus menggerakkan karyawan agar mendapatkan inovasi dan ide baik. Semoga penelitian ini dapat membantu membuat perubahan kecil bagi Gramedia Asri Media agar menjadi lebih baik lagi dan juga dapat menarik perhatian karyawan baru untuk bekerja dan betah bergabung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, F. (2004). *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Day, D. V. & Arthur G. B. (1991). Predicting Job Performance Across Organizations: The Interaction of Work Orientation and Psychological Climate. *Journal of Management*. (17), pp. 589-600.
- Didi W. S. (2004). Kemampuan Manajer Meningkatkan Motivasi Kerja. *Jurnal Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi*. 1(4), p.44-54.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Fraenkel, J. C. & Wallen, N. E. (1990). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill.
- Griffin, R.W., (1987). *Management*, Second Edition, Boston: Houghton Mifflin Press

- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management for Organizational Behavior*, sixth edition. Singapore: Prenticehall.
- James, L. A. & Lawrence R. J. (1989). Integrating Work Environment Perceptions: Explorations in to the Measurement of Meaning. *Journal of Applied Psychology*. 74(5), p.739-751.
- Lazarus, R. S. (1984). On the Primacy of Cognition. *American Psychologists*. p.124-129.
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2004). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mohammad, N. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moos, R. H. (1981). *Work Environment Scale Manual*. Palo Alt. CA: Consulting Psychologists Press.
- Mubyarto & Suratno. (1981). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: Yayasan Agro Ekonomika.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*, edisi pertama, UIP.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jakarta: Djambatan.
- Schaubroeck, J., John L. C., & Kenneth R. J. (1988). Antecedents and Consequences of Role Stress: A Covariance Structure Analysis. *Journal of Organizational Behavior*. P.3558.
- Sedarmayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sevilla, C. (1993). *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Stolovitch, H. D., & Keeps, E. J. (1992). *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*.
- Sudjana. (2000). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Suharsimi, A. (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta