

PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, SOSIAL DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PD. BPR ROKAN HULU

Rahmad Alfaizon, Purwantoro

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PD. BPR Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik sampel sensus sebanyak 34 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini kebutuhan aktualisasi diri (X1), kebutuhan sosial (X2), kebutuhan penghargaan (X3) dan variabel terikat (Y) prestasi kerja. Tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 2,453 + 0,476 X1 + 0,411 X2 + 0,181 X3$ Secara parsial, diperoleh t-hitung kebutuhan aktualisasi diri 10,793, kebutuhan sosial -8,099 dan kebutuhan penghargaan 2,863. Secara simultan, diperoleh F-hitung 246,216 menunjukkan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 96,1% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan, sedangkan sisanya 3,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini baik secara parsial maupun secara simultan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Keywords: *Aktualisasi Diri, Sosial, Penghargaan, Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Nawawi (2012), pada hakekatnya penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen SDM adalah suatu proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang

pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi. Menurut Hasibuan (2011) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan mengenai promosi atau balas jasanya.

Menurunnya prestasi kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu disebabkan oleh kurangnya sarana dan prasana yang disediakan oleh PD. BPR Rokan Hulu kepada karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya. PD. BPR Rokan Hulu hanya memberikan sekali kesempatan kepada karyawan dalam memenuhi kebutuhan aktualisasi diri nya

yaitu melakukan rapat tahunan yang memberikan hak kepada semua karyawan untuk menyampaikan ide mereka pada program kerja yang akan dijalankan di periode selanjutnya. Dengan demikian, baik pimpinan maupun karyawan dapat memberikan masukan program kerja apa yang perlu ditambah agar program kerja yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik.

Kondisi lain di PD. BPR Rokan Hulu, selain penghargaan yaitu mencoba menciptakan semangat kekeluargaan antar karyawan sebagai kebutuhan sosial dimana ini yang sangat penting sekali demi kelancaran pekerjaan pada perusahaan. Berdasarkan pengamatan awal terlihat karyawan berinteraksi dalam kelompok saat bekerja, dimana hubungan yang baik satu sama lain terjalin, terlihat karyawan berinteraksi dalam kelompok saat bekerja dan adanya komunikasi informal yang terbangun diantara sesama karyawan dalam waktu istirahat seperti makan siang bersama dan mampu bekerja sesuai Standar operasional, serta tidak terlihat adanya persaingan antar pegawai, yang masing-masing sudah memiliki bidang dan pekerjaan yang harus diselesaikan. Namun berdasarkan observasi yang dilakukan sebagian besar pegawai merasa bahwa usaha PD.BPR Rokan Hulu dalam memenuhi kebutuhan sosial karyawan masih kurang dapat dirasakan karena kurangnya kegiatan dari perusahaan dalam mencoba menjaga keakraban antar karyawan di PD.BPR Rokan Hulu seperti tidak adanya perusahaan melakukan kegiatan *outbound* yang rutin bagi karyawan dan keluarga untuk membuat hubungan emosional semakin baik, tidak adanya suatu kegiatan kerohanian yang terorganisir, seperti sholat berjamaah di kantor dalam usaha membangun ikatan sosial antar karyawan bank.

Adapun tujuan penelitian ini

sesuai dengan rumusan masalah,yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana kebutuhan aktualisasi diri karyawan PD. BPR Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana kebutuhan sosial karyawan PD. BPR Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui bagaimana kebutuhan penghargaan karyawan PD. BPR Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu.
5. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu.

Maslow (2012:139) menjelaskan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.
2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*), yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yg ada dalam dirinya secara maksimal.
3. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*): Yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yg ada dalam dirinya.
4. Kebutuhan dorongan: Yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yg dimilikinya.

Maslow (2012:139) menyatakan

Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Maslow (2012:139), menyebutkan beberapa indikator kebutuhan sosial (*Social Needs*) yaitu :

1. Penerimaan dalam kelompok
Yaitu suatu keadaan dimana individu itu disukai dan diterima oleh teman lain di dalam lingkungan dan setiap individu diterima oleh individu lain secara penuh dan penerimaan semacam ini akan menimbulkan perasaan aman.
2. Afiliasi
Yaitu dorongan seseorang untuk selalu membangun kontak sosial atau dengan kata lain kebutuhan akan ketergantungan dengan orang lain untuk diakui dan diterima oleh lingkungannya.
3. Adanya interaksi
Yaitu suatu peristiwa saling memengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, yang kemudian mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain atau berkomunikasi satu sama lain.
4. Adanya perasaan saling mencintai
Yaitu perasaan saling menyanyangi dan merasa memiliki antar rekan kerja.

Kadarisman (2012:1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Kadarisman (2012:43) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu:

1. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Insentif
Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan

sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

3. Pujian
Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.
4. Tunjangan
Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
Mangkunegara (2012: 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2012: 94) indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut.
 1. Kualitas kerja
Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan.
 2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
 3. Sikap
Sikap karyawan terhadap perusahaan, atasan, maupun teman kerja.
 4. Efisiensi
Yaitu karyawan yang memiliki pengalaman kerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PD. BPR Rokan Hulu sebanyak 34 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *sampling jenuh atau sensus*. Teknik pengambilann data dengan cara

kuesioner. Dalam kuisisioner ini di gunakan sklala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang di rancangkan untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan setiap objek yang akan di ukur. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu menguji signifikansi pengaruh antara *dependent variable* dengan *independent variable*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Dari hasil uji validitas semua pernyataan adalah valid, hal ini terlihat dari nilai signifikan dari variabel memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel.

4.1.2 Uji reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kebutuhan aktualisasi diri (X1)	0,875	Reliabel
Kebutuhan sosial (X2)	0,909	Reliabel
Kebutuhan penghargaan (X3)	0,784	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,815	Reliabel

Sumber :Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua nilai variabel dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi yang dapat di percaya atau reliabel. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa semua butir pernyataan yang menjadi dimensi pengukuran dari variabel yang di amati sudah reliable. hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan kebutuhan penghargaan, maka prestasi kerja akan meningkat.

Tabel 2
Hasil regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.453	1.434
Kebutuhan aktualisasi diri (X1)	.476	.044
Kebutuhan sosial (X2)	.411	.051
Kebutuhan penghargaan (X3)	.181	.063

a. Dependent Variable: y

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.961	.957	.888

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R Square menunjukkan nilai sebesar 0,961. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan secara simultan memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja sebesar 96,1%.

Model tersebut dapat dituliskan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,453 + 0,476 X_1 + 0,411 X_2 + 0,181 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 2,453 menyatakan bahwa jika nilai kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan nilainya adalah 0, maka prestasi kerja (Y) nilainya 2,453.
2. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,476 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% kebutuhan aktualisasi diri akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,476. Hal ini dapat diartikan bahwa

kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki karyawan bisa meningkatkan prestasi kerja dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan kebutuhan aktualisasi diri, maka prestasi kerja akan meningkat.

3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,411 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% kebutuhan sosial akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,769. Hal ini dapat diartikan bahwa kebutuhan sosial yang dimiliki karyawan bisa meningkatkan prestasi kerja dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan kebutuhan sosial, maka prestasi kerja akan meningkat.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,181 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% kebutuhan penghargaan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,181. Hal ini dapat diartikan bahwa kebutuhan penghargaan yang dimiliki karyawan bisa meningkatkan prestasi kerja dan terjadi

Tabel 4
Hasil Uji Simultan
A OVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	583.055	3	194.352	246.216	.000 ^a
Residual	23.681	30	.789		
Total	606.735	33			

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan antara kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja. Pada analisis masalah yang kedua ini penulis ingin mengetahui seberapa besar variabel kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan mempengaruhi prestasi kerja. Untuk menguji penelitian tersebut

dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, uji F atau uji simultan dan uji T atau uji parsial.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda penelitian ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas thitung untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri $10,793 > t_{tabel} 2,03693$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan di PD. BPR Rokan Hulu pada tingkat signifikan di bawah 5%.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi kebutuhan sosial sebesar $8,099 > t_{tabel} 2,03693$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan di PD. BPR Rokan Hulu pada tingkat signifikan di bawah 5%.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi kebutuhan penghargaan sebesar $2,863 > t_{tabel} 2,03693$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan di PD. BPR Rokan Hulu pada tingkat signifikan di bawah 5%.

Hasil uji simultan diperoleh nilai Fhitung = 246,216 dengan level sig= 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini berarti bahwa H4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan di PD. BPR Rokan Hulu.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kebutuhan aktualisasi diri karyawan PD. BPR Rokan Hulu sudah baik. Hal ini dapat diukur dari berdasarkan penilaian responden yang berada pada kriteria baik.
2. Kebutuhan sosial karyawan PD. BPR Rokan Hulu sudah baik. Hal ini dapat diukur dari berdasarkan penilaian responden yang berada pada kriteria baik.
3. Kebutuhan penghargaan karyawan PD. BPR Rokan Hulu sudah baik. Hal ini dapat diukur dari berdasarkan penilaian responden yang berada pada kriteria baik.
4. Prestasi kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu sudah baik. Hal ini dapat diukur dari berdasarkan penilaian responden yang berada pada kriteria baik.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu. Hal ini berdasarkan analisis variansi regresi linier ganda (uji F) diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $246,216 > 2,92$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,00$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,961$ menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja adalah sebesar $96,1\%$, sedangkan $3,9\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka dapat diberikan saran dalam penelitian ini yaitu :

1. edasarkan hasil deskriptif tanggapan responden mengenai variabel kebutuhan aktualisasi diri pada pernyataan yang memperoleh nilai rendah, maka disarankan agar PD. BPR Rokan Hulu lebih meningkatkan lagi

aktualisasi diri yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang di dalamnya. Perusahaan diharapkan memperhatikan lagi sarana dan prasarana apa yang dibutuhkan sehingga karyawan dapat mengaktualisasikan diri dalam perusahaan terutama dalam hal pencapaian potensi dalam diri karyawan. Pada variabel kebutuhan sosial yang menunjukkan nilai baik disarankan pada PD. BPR Rokan Hulu agar tetap menciptakan hubungan baik dan nyaman sehingga karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. Bagi peneliti lain, agar mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen. Volume 2; 1-14*.
- Arianto, 2010). Pendidikan Multikultural . Jakarta :Esis.
- Arshad, Rabiya, dan Mushtaq (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta :PT. Rajagrafindo Persada.
- Anari (2010). *Manajemen Kualitas Jasa*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Azizah, Dianingtyas. 2014. Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. *Skripsi*

Universitas Negeri, Yogyakarta.

- Azwar, Saifuddisn. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Effendim, Sofian. (2012). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Gitosudarmo, Indriyo. (2012). *Manajemen Promosi Pemasaran*. Jakarta: Index.
- Gibson et al (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Jakarta :Rhineka Cipta.
- Hasibuan Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara :Jakarta.
- Kadarisman (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali. Pers: Jakarta.
- Koonts et al. (2011). *Marketing*. Jakarta : Media Presindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Maslow H, Abraham. (2012). *Motivation and Personality*. Terjemahan. Rajawali, Jakarta.
- Mikander (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi, Hadari. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta :Gajah Mada.
- Panus (2017). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Manajemen*. Volume 2;13-22.
- Patioran D.S. (2013). *Hubungan antara Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri*. Jakarta: Salemba Empat.
- Perfilyeva (2012). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Ranupandojo dan Suad, Husnan (2011). *Manajemen Personalia*. PBF. Yogyakarta.
- Robbins Stephen P dan Coulter Mary. (2010). *Manajemen*. Jakarta :Erlangga.
- Sari (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*. Volume 1; 21-32.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. :Graha Ilmu.
- Sasha (2018). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Beban Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen*. Volume 3; 1-14.
- Simamora, Hendry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu.

- Yogyakarta : STIE YKPN
Yogyakarta.
- Sumarnonugroho. (2010). *Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial*. Yogyakarta: PT. Hanindita.
- Suharso. (2011). *Kebutuhan Sosial Dan Psikologis*. Jakarta :Esis.
- Sugiyono. (2011). *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung :Alfabeta.
- Suprihatiningrum (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Suryo (2013). *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- :Gramedia.
- Trisnawati S.(2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Tohardi, Ahmad. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Waluya. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :Bumi Aksara.
- Winardi (2014). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Yasmeen (2013). *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Graha Ilmu.