

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN DI PANGERAN BEACH HOTEL PADANG**



**Oleh :
GENIA ADRIANI
1306369/2013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERHOTELAN JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode September 2017**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

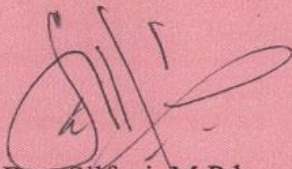
PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PANGERAN BEACH HOTEL PADANG

GENIA ADRIANI

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi Genia Adriani untuk persyaratan wisuda
periode September 2017 dan telah direvisi dan disetujui
oleh kedua pembimbing

Padang, Agustus 2017

Pembimbing I



Dra. Silfeni, M.Pd
NIP. 19521028 198110 2001

Pembimbing II



Hijriyantomi Suyuthie, SIP., MM
NIP. 19780903 201012 1001

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PANGERAN BEACH HOTEL PADANG

Genia Adriani¹, Dra. Silfeni, M.Pd², Hijriyantomi Suyuthie, SIP, MM³
Program Studi Manajemen Perhotelan
Jurusan Pariwisata
FPP Universitas Negeri Padang
Email: niageniaadriani21@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berawal dari pengamatan peneliti terhadap motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan Pangeran Beach Hotel Padang yang diduga kurangnya prestasi kerja karyawan Pangeran Beach Hotel Padang. penelitian ini terdiri dari 4 indikator motivasi berprestasi : mempertimbangkan resiko, memperhatikan umpan balik, kreatif/inovatif, dan waktu penyelesaian, dan terdiri 6 indikator prestasi kerja: prestasi, kejujuran, kedisiplinan, kerjasama, kepribadian, dan tanggung jawab. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja Karyawan Pangeran Beach Hotel Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi Berprestasi berada pada kategori cukup (82,26%), (2) Prestasi Kerja berada pada kategori cukup (64,52%), (3) hasil uji hipotesis regresi linear sederhana diperoleh F_{hitung} 18,477 dengan sig. 0,00. Artinya dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka variabel Motivasi Berprestasi (X) dapat menjelaskan variabel Prestasi Kerja (Y) secara signifikan. Jadi variabel motivasi berprestasi mempengaruhi variabel prestasi kerja. Selanjutnya dengan R square sebesar 0,235 artinya pengaruh variabel Motivasi Berprestasi (X) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 23,5%, sedangkan 76,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: sikap, pengetahuan, dan pendidikan.

Kata kunci: Motivasi Berprestasi dan Prestasi Kerja

¹Prodi Manajemen Perhotelan untuk wisuda periode September 2017

²Dosen Jurusan Pariwisata FPP-UNP

Abstract

This research starts from observations of researcher towards motivation work achievement against an accomplished the employee Pangeran Beach Hotel Padang alleged lack of employee accomplishments Pangeran Beach Hotel Padang. This research consists of 4 indicators of motivation overachievers: considering the risks, pay attention to feedback, creative/innovative, and resolution time, and consists of 6 indicators work achievement: accomplishments, honesty, discipline, cooperation, personality, and responsibility. Therefore the aim of this research is to know the motivational contribution towards employee achievements accomplished Pangeran Beach Hotel Padang. The results showed that: (1) Motivation Overachievers is at category enough (82,26%), (2) Achievement of work are at a sufficient category (64.52%), (3) test results of simple linear regression hypotheses obtained F_{hitung} 18,477 with sig. 0.00. This means significantly 0.00 0.05 Motivational variables then < Overachievers (X) may explain the variables work achievement (Y) significantly. So the variable affects variables achievers motivation work achievement. Furthermore with the R square of 0.235 variable influence Motivation means Doing (X) against the variable work achievement (Y) is 23.5%, while 76.5% are influenced by other factors such as: attitudes, knowledge, and education.

Keywords : Work Motivation, achievement

A. Pendahuluan

Saat ini dikenal beragam sifat organisasi menurut tujuan masing-masing, salah satunya adalah organisasi bersifat ekonomi. Organisasi yang bersifat ekonomi atau organisasi bisnis sengaja didirikan untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi orang-orang yang berada di dalamnya. Organisasi seperti ini dikenal sebagai organisasi perusahaan atau secara sederhana di sebut perusahaan. Organisasi yang bersifat ekonomi ukuran keberhasilannya adalah sejauh mana perusahaan mampu mendapatkan keuntungan yang biasanya dinyatakan dalam satuan uang.

Untuk memenangkan persaingan setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif atau daya saing, Menurut Hubeis (2014: 91), “bahwa kunci sukses persaingan bisnis saat ini sangat ditentukan oleh kondisi sumber daya manusia perusahaan”. Demikian pula Umam menurut (2014: 66), “bahwa keberhasilan sebuah perusahaan langsung bergantung pada mutu karyawannya”.

Peran penting manusia dalam organisasi menurut Hanggraeni (2012: 3), “adalah manusia merupakan bagian vital bagi keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi”. Manusia layaknya bahan bakar yang menjadi sumber energi bagi berjalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Suatu kenyataan yang ada saat ini menurut Sutrisno (2014: 61), “untuk mendapatkan karyawan bermutu dan professional yang diharapkan banyak perusahaan di Indonesia seringkali hanya menjadi angan-angan

semata”. Begitu banyak dana pengembangan sumber daya manusia yang dikeluarkan perusahaan, namun sering kali menghasilkan kekecewaan. Selanjutnya menurut Sutrisno Edy hampir semua pimpinan perusahaan besar dan modern saat ini mengakui bahwa yang paling sulit di peroleh dan dikelola adalah sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang pas dengan yang diinginkan perusahaan.

Akhir-akhir ini strategi peningkatan sumber daya manusia menjadi isu penting dalam usaha bisnis untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Dalam hal ini menurut Hubeis (2014: 91), “adalah paling tidak ada dua hal yang menjadi fokus perusahaan terhadap sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan bisnis”.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penentu populasi dari penelitian ini adalah karyawan Pangeran Beach Hotel Padang dengan jumlah rata-rata karyawan sebanyak 162 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling purposive*, dengan total sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang disusun menurut skala *likert* yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan rumus deskripsi data responden Arikunto dalam Mefri (2015 : 42) pengkategorian dapat diklasifikasikan menjadi 5 yaitu:

- 1) Kategori sangat baik $= \geq (Mi + 1,5 Sdi) - \text{keatas}$
- 2) Kategori baik $= (Mi + 0,5 Sdi) - < (Mi + 1,5 Sdi)$
- 3) Kategori cukup / cukup baik $= (Mi - 0,5 Sdi) - < (Mi + 0,5 Sdi)$
- 4) Kategori buruk / Kurang baik $= (Mi - 1,5 Sdi) - < (Mi - 0,5 Sdi)$
- 5) Kategori sangat buruk / Tidak baik $= < (Mi - 1,5 Sdi) - \text{kebawah}$

C. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai variabel motivasi berprestasi karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang diperoleh perhitungan klasifikasi melalui skor pencapaian, dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1.
Klasifikasi Skor Variabel Motivasi Berprestasi Karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 96	0	0
Baik	$80 - < 96$	2	3,23
Cukup	$64 - < 80$	51	82,26
Buruk	$48 - < 64$	9	14,51
Sangat Buruk	< 48	0	0
Total		62	100

Berdasarkan tabel tersebut tentang deskripsi data variabel motivasi berprestasi terdapat 0% responden termasuk kategori sangat baik, 3,23% responden termasuk kategori baik, 82,26% responden termasuk kategori cukup, 14,51% responden termasuk kategori buruk dan 0% responden termasuk kategori sangat buruk.

a) Mempertimbangkan Resiko

Data klasifikasi untuk indikator Mempertimbangkan resiko dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2.
Klasifikasi Skor Variabel Motivasi Berprestasi Karyawan di
Pangeran Beach Hotel Padang
Ditinjau dari Indikator Mempertimbangkan Resiko

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 24	0	0
Baik	$20 - < 24$	16	25,80
Cukup	$16 - < 20$	46	74,19
Buruk	$12 - < 16$	0	0
Sangat Buruk	< 12	0	0
Total		62	100

Berdasarkan tabel di atas tentang mempertimbangkan resiko, sebanyak 0 orang (0%) menunjukkan kategori sangat baik, 16 orang (25,80%) menunjukkan kategori baik, 46 orang (74,19%) menunjukkan kategori cukup, 0 orang (0%) menunjukkan kategori buruk dan 0 orang (0%) menunjukkan kategori sangat buruk.

b) Memperhatikan Umpan Balik

Data klasifikasi untuk indikator Memperhatikan Umpan Balik dapat dilihat pada tabel 3, sebagai berikut:

Tabel 3.
Klasifikasi Skor Variabel Motivasi Berprestasi Karyawan di
Pangeran Beach Hotel Padang
Ditinjau dari Indikator Memperhatikan Umpan Balik

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 24	0	0
Baik	$20 - < 24$	6	9,68
Cukup	$16 - < 20$	33	53,22
Buruk	$12 - < 16$	22	35,48
Sangat Buruk	< 12	1	1,61
Total		62	100

Berdasarkan tabel di atas tentang memperhatikan umpan balik, sebanyak 0 orang (0%) menunjukkan kategori sangat baik, 6 orang (9,68%) menunjukkan kategori baik, 33 orang (53,22%) menunjukkan kategori cukup, 22 orang (35,48%) menunjukkan kategori buruk dan 1 orang (1,61%) menunjukkan kategori sangat buruk.

c) Kreatif/ Inovatif

Data klasifikasi untuk indikator Kreatif/inovatif dapat dilihat pada tabel 4, sebagai berikut:

Tabel 4.
Klasifikasi Skor Variabel Motivasi Berprestasi Karyawan
di Pangeran Beach Hotel Padang
Ditinjau dari Indikator Kreatif/Inovatif

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 24	2	3,22
Baik	$20 - < 24$	3	4,83
Cukup	$16 - < 20$	32	51,61
Buruk	$12 - < 16$	24	38,71
Sangat Buruk	< 12	1	1,61
Total		62	100

Berdasarkan tabel di atas tentang kreatif/inovatif, sebanyak 2 orang (3,22%) menunjukkan kategori sangat baik, 3 orang (4,83%) menunjukkan kategori baik, 32 orang (51,61%) menunjukkan kategori cukup, 24 orang (38,71%) menunjukkan kategori buruk dan 1 orang (1,61%) menunjukkan kategori sangat buruk.

d) Waktu Penyelesaian Tugas

Data klasifikasi untuk indikator Waktu Penyelesaian Tugas dapat dilihat pada tabel 5, sebagai berikut:

Tabel 5.
Klasifikasi Skor Variabel Motivasi Berprestasi Karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang

Ditinjau dari Indikator Waktu Penyelesaian Tugas

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 24	0	0
Baik	$20 - < 24$	4	6,45
Cukup	$16 - < 20$	48	77,41
Buruk	$12 - < 16$	10	16,12
Sangat Buruk	< 12	0	0
Total		62	100

Berdasarkan tabel di atas tentang waktu penyelesaian tugas, sebanyak 0 orang (0%) menunjukkan kategori sangat baik, 4 orang (6,45%) menunjukkan kategori baik, 48 orang (77,41%) menunjukkan kategori cukup, 10 orang (16,12%) menunjukkan kategori buruk dan 0 orang (0%) menunjukkan kategori sangat buruk.

2. Deskripsi Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai variabel prestasi kerja karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang diperoleh perhitungan klasifikasi melalui skor pencapaian, dilihat pada tabel 6, sebagai berikut:

Tabel 6
Klasifikasi Skor Variabel Prestasi Kerja Karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 96	0	0
Baik	$80 - < 96$	10	16,13
Cukup	$64 - < 80$	40	64,52
Buruk	$48 - < 64$	12	19,35
Sangat Buruk	< 48	0	0
Total		62	100

Berdasarkan tabel tersebut tentang deskripsi data variabel prestasi kerja terdapat 0% responden termasuk kategori sangat baik, 16,13% responden termasuk kategori baik, 64,52% responden

termasuk kategori cukup, 19,35% responden termasuk kategori buruk dan 0% responden termasuk kategori sangat buruk.

a) Prestasi

Data klasifikasi untuk indikator Prestasi dapat dilihat pada tabel 7, sebagai berikut:

Tabel 7.
Klasifikasi Skor Variabel Prestasi Kerja Karyawan
di Pangeran Beach Hotel Padang
Ditinjau dari Indikator Prestasi

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 16	6	9,68
Baik	$13 - < 16$	19	30,64
Cukup	$11 - < 13$	26	41,94
Buruk	$8 - < 11$	11	17,74
Sangat Buruk	< 8	0	0
Total		62	100

Berdasarkan tabel di atas tentang prestasi, sebanyak 6 orang (9,68%) menunjukkan kategori sangat baik, 19 orang (30,64%) menunjukkan kategori baik, 26 orang (41,94%) menunjukkan kategori cukup, 11 orang (17,74%) menunjukkan kategori buruk dan 0 orang (0%) menunjukkan kategori sangat buruk.

b) Kejujuran

Data klasifikasi untuk indikator Kejujuran dapat dilihat pada tabel 8, sebagai berikut:

Tabel 8.
Klasifikasi Skor Variabel Prestasi Kerja Karyawan
di Pangeran Beach Hotel Padang
Ditinjau dari Indikator Kejujuran

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 16	4	6,45
Baik	$13 - < 16$	16	25,80
Cukup	$11 - < 13$	22	35,48
Buruk	$8 - < 11$	20	32,26
Sangat Buruk	< 8	0	0
Total		62	100

Berdasarkan tabel di atas tentang kejujuran, sebanyak 4 orang (6,45%) menunjukkan kategori sangat baik, 16 orang (25,80%) menunjukkan kategori baik, 22 orang (35,48%) menunjukkan kategori cukup, 20 orang (32,26%) menunjukkan kategori buruk dan 0 orang (0%) menunjukkan kategori sangat buruk.

c) Kedisiplinan

Data klasifikasi untuk indikator Kedisiplinan dapat dilihat pada tabel 9, sebagai berikut:

Tabel 9.
Klasifikasi Skor Variabel Prestasi Kerja Karyawan
di Pangeran Beach Hotel Padang
Ditinjau dari Indikator Kedisiplinan

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 16	1	1,61
Baik	$13 - < 16$	19	30,65
Cukup	$11 - < 13$	22	35,48
Buruk	$8 - < 11$	20	32,26
Sangat Buruk	< 8	0	0
Total		62	100

Berdasarkan tabel di atas tentang sikap, sebanyak 1 orang (1,61%) menunjukkan kategori sangat baik, 19 orang (30,65%) menunjukkan kategori baik, 22 orang (35,48%) menunjukkan kategori cukup, 20

orang (32,26%) menunjukkan kategori buruk dan 0 orang (0%) menunjukkan kategori sangat buruk.

d) Kerjasama

Data klasifikasi untuk indikator Kerjasama dapat dilihat pada tabel 10, sebagai berikut:

Tabel 10.
Klasifikasi Skor Variabel Prestasi Kerja Karyawan
di Pangeran Beach Hotel Padang
Ditinjau dari Indikator Kerjasama

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 16	1	1,61
Baik	$13 - < 16$	16	25,81
Cukup	$11 - < 13$	25	40,32
Buruk	$8 - < 11$	20	32,26
Sangat Buruk	< 8	0	0
Total		62	100

Berdasarkan tabel di atas tentang kerjasama, sebanyak 1 orang (1,61%) menunjukkan kategori sangat baik, 16 orang (25,81%) menunjukkan kategori baik, 25 orang (40,32%) menunjukkan kategori cukup, 20 orang (32,26%) menunjukkan kategori buruk dan 0 orang (0%) menunjukkan kategori sangat buruk.

e) Kepribadian

Data klasifikasi untuk indikator Kepribadian dapat dilihat pada tabel 11, sebagai berikut:

Tabel 11.
Klasifikasi Skor Variabel Prestasi Kerja Karyawan
di Pangeran Beach Hotel Padang
Ditinjau dari Indikator Kepribadian

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 16	3	4,84
Baik	$13 - < 16$	13	20,97
Cukup	$11 - < 13$	24	38,71
Buruk	$8 - < 11$	22	35,48
Sangat Buruk	< 8	0	0
Total		62	100

Berdasarkan tabel di atas tentang prestasi, sebanyak 3 orang (4,84%) menunjukkan kategori sangat baik, 13 orang (20,97%) menunjukkan kategori baik, 24 orang (38,71%) menunjukkan kategori cukup, 22 orang (35,48%) menunjukkan kategori buruk dan 0 orang (0%) menunjukkan kategori sangat buruk.

f) Tanggung Jawab

Data klasifikasi untuk indikator Tanggung Jawab dapat dilihat pada tabel 12, sebagai berikut:

Tabel 12.
Klasifikasi Skor Variabel Prestasi Kerja Karyawan
di Pangeran Beach Hotel Padang
Ditinjau dari Indikator Tanggung Jawab

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 16	1	1,61
Baik	$13 - < 16$	9	14,52
Cukup	$11 - < 13$	26	41,94
Buruk	$8 - < 11$	25	40,32
Sangat Buruk	< 8	1	1,61
Total		62	100

Berdasarkan tabel di atas tentang prestasi, sebanyak 1 orang (1,61%) menunjukkan kategori sangat baik, 9 orang (14,52%) menunjukkan kategori baik, 26 orang (41,94%) menunjukkan kategori

cukup, 25 orang (40,32%) menunjukkan kategori buruk dan 1 orang (1,61%) menunjukkan kategori sangat buruk.

3. Pembahasan

Penelitian ini telah menemukan gambaran motivasi berprestasi karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang secara umum dapat dinyatakan bahwa motivasi berprestasi menunjukkan interpretasi persentase penilaian motivasi berprestasi secara keseluruhan tergolong cukup baik sebesar 82,26% dengan batas $64 < 80$. Dalam hal ini bisa dilihat bahwa motivasi berprestasi karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang mampu memiliki motivasi yang cukup baik sehingga karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang bisa lebih meningkatkan motivasi berprestasi agar lebih mencapai hasil yang maksimal. Menurut Sutrisno (2014: 134) motivasi (motiv) berprestasi merupakan, “dorongan dan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai sukses, atau kemauan untuk melakukan sesuatu sebaik kemampuan yang ada padanya”.

Sedangkan untuk prestasi kerja karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang memiliki secara umum memiliki penilaian yang dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja menunjukkan interpretasi persentase secara keseluruhan tergolong cukup baik sebesar 64, 52% dengan batas $64 < 80$. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan Pangeran Beach Hotel Padang memiliki prestasi yang cukup baik sehingga karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang mampu lebih meningkatkan prestasi kerjanya agar mencapai hasil yang lebih maksimal.

Menurut Nasrudi (2010: 68), “prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

4. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

Secara keseluruhan motivasi berprestasi dan prestasi kerja karyawan Pangeran Beach Hotel Padang memiliki kategori yang cukup baik, ditinjau dari 4 indikator sehingga karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang hanya lebih meningkatkan motivasinya untuk mencapai hasil yang lebih maksimal lagi. Sedangkan untuk prestasi kerja ditinjau dari 6 indikator memiliki kategori yang cukup baik, sehingga karyawan Pangeran Beach Hotel Padang hanya lebih meningkatkan lagi prestasi kerja karyawannya untuk mencapai hasil yang memuaskan.

2. Saran

Kepada Manajemen di Pangeran Beach Hotel Padang diharapkan mampu memperhatikan dan menumbuhkan motivasi berprestasi karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang yang lebih baik lagi agar meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Hal ini bisa dilakukan oleh pihak manajemen dengan cara memberikan penghargaan atau reward sehingga karyawan dapat terpacu untuk meningkatkan prestasinya dalam bekerja.

Kepada karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang mampu menumbuhkan kreativitas, memberikan peluang untuk mengemukakan ide-ide baru, serta memberikan tantangan untuk menyelesaikan tugas lebih

cepat dan tepat agar karyawan Pangeran Beach Hotel Padang mampu meningkatkan motivasi berprestasi dan prestasi kerjanya.

Kepada Jurusan Pariwisata Universitas Negeri Padang, disarankan untuk dapat memberikan perkuliahan tentang motivasi kerja agar dapat menciptakan calon tenaga kerja yang kompeten dan mempunyai motivasi tinggi untuk menjadi tenaga kerja yang professional.

Kepada peneliti lainnya disarankan untuk mencari faktor lain seperti komunikasi interpersonal, kesejahteraan karyawan dan perilaku karyawan sehingga dapat mempengaruhi motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan Pangeran Beach Hotel Padang.

Catatan: artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan Pembimbing I Dra. Silfeni, M.Pd dan Pembimbing II Hijriyanti Suyuthie, SIP, MM

DAFTAR PUSTAKA

- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbitan FE-UI.
- Hubeis, Musa. 2014. *Manajemen Strategik ; Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Umam, Khaerul. 2014. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Pustaka Setia.