



## **HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

---

**Herudini Subariyanti, Andri Rizko Yulianto**

**ASM UBSI Jakarta, FTI UBSI Bogor**

**(Naskah diterima: 1 September 2020, disetujui: 28 Oktober 2020)**

### ***Abstract***

*This research aimed to know the relationship between working satisfaction with employee performance. This research applied quantitative method by using correlational approach, which is explain the relationship between (independent variables) and (dependent variables) through hypothesis examination. Independent variable is working satisfaction. Dependent variable is toward employee performance. while the design of the research is used random sampling wich performed to 120 employee in Jakarta, and data collection is use questionnaire. Data is analyzed quantitatively by using statistical model in computer program (SPSS 12.00), with descriptive analysis technique, simple correlation, double correlation, and basic assumption analysis. The result of this research showed that there is a positive and significant relationship between working satisfaction with employee performance in Jakarta*

***Keywords:*** Working Satisfaction, Employee Performance

### ***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional yaitu penelitian yang berupaya menjelaskan hubungan antara variabel bebas (*independent variables*) dengan variabel terikat (*dependent variables*) melalui pengujian hipotesis. Variabel bebas terdiri yaitu kepuasan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Desain penelitian adalah penelitian sampel acak yang dilakukan terhadap 120 sampel karyawan di Jakarta, teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Selanjutnya data dianalisis secara kuantitatif yaitu dengan menggunakan metode statistik dengan bantuan program komputer SPSS 12.00, dengan teknik analisis deskriptif, korelasi sederhana, korelasi berganda, dan uji asumsi dasar. Dari hasil penelitian didapat kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Jakarta

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## **I. PENDAHULUAN**

**M**anusia, di samping sebagai salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, juga merupakan individu-individu yang memiliki perilaku berbeda satu sama lain. Manusia memiliki peran yang sama yakni sebagai tenaga kerja ataupun sebagai karyawan dalam suatu proses produksi yang dilakukan secara efektif dan efisien. Hasil akhir pekerjaan karyawan adalah berupa kinerja (*work performance*) baik kinerja yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Di samping itu, peran karyawan adalah juga sebagai pihak yang melaksanakan visi, misi dan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Oleh karena itu, sudah selayaknya apabila karyawan mendapatkan perlakuan yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka kontribusikan kepada organisasi. Kontribusi karyawan dapat berupa pemikiran, loyalitas, tenaga, waktu, keahlian, keterampilan, sikap, dan pengorbanan yang mereka berikan kepada organisasi. Untuk mencapai kepuasan kerja, setiap karyawan perlu memiliki motivasi. Tentang faktor motivasi, Siswanto (2005) menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Seorang karyawan dituntut untuk memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Secara pasif motivasi tampak

sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi. Secara aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar produktif berhasil dan mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan kerja bersama”.

Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap hasil akhir suatu pekerjaan yakni kinerja (Umar, 1999). Tentang kepuasan kerja, (Luthans (1998) menyatakan pendapatnya sebagai berikut :

“kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Karena ini adalah masalah persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain, karena hal yang dapat dianggap penting oleh masing-masing orang berbeda”.

Era globalisasi dewasa ini ditandai oleh persaingan ketat, bukan saja antar perusahaan atau industri, namun juga antar bangsa. Menurut Sudarmanto (2009), organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Persaingan juga terasa di antara para karyawan di Jakarta.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa masalah yang berhasil diidentifikasi sebagai obyek penelitian, yaitu hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap efektivitas organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan. Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Robbins (1999) mengetengahkan empat respon yang dapat dilakukan oleh karyawan ketika mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Respon tersebut dapat berupa hal-hal berikut ini:

1. Keluar (*exit*), ketidakpuasan yang diung-

kapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian posisi baru maupun minat berhenti.

2. Suara (*voice*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas masalah-masalah dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.

3. Kesetiaan (*loyalty*), ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemen-nya untuk melakukan hal yang tepat.

4. Pengabaian (*neglect*), ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk. Termasuk kemangkiran atas dating terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

### **Faktor-faktor Kepuasan Kerja.**

Menurut Robbin (1996), faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

2. Rekan sekerja yang mendukung: Bagi karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan dan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menhantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Kesesuaian kepribadian-pekerjaan
3. Menurut Holland, kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja**

Kepuasan karyawan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap berbagai faktor. Luthans (1998:146-148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap beberapa hal di bawah ini:

#### **1. Produktivitas**

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, produktivitasnya akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan

antara produktivitas dengan kepuasan kerja, terutama penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap layak, maka mereka akan merasa puas sehingga upaya untuk mencapai kinerja semakin tinggi.

#### **2. Keinginan untuk berpindah kerja (turnover intention)**

Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka besar keinginan mereka untuk pindah kerja. Walaupun demikian, tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak menjamin karyawan yang bekerja di organisasi tersebut tidak ingin pindah.

#### **3. Tingkat kehadiran (Absenteeism)**

Ketika tingkat kepuasan kerja tinggi, maka tingkat kehadiran (absent) rendah. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja rendah maka tingkat ketidakhadiran tinggi.

#### **4. Faktor lain-lain**

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi akan mempunyai kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, lebih cepat untuk mempelajari tugas-tugas, tidak banyak kesalahan yang dibuat, tidak banyak kesalahan. Selain itu, karyawan akan menunjukkan perilaku dan aktivitas yang lebih baik, misal membantu rekan sejawat, membantu pelanggan dan lebih mudah bekerjasama.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sudarmanto (2009), organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja SDM. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja SDM. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau kinerja SDM.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran yang dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Minner (1992), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu

kerja efektif/jam kerja hilang

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Menurut Sudarmanto (2009:13) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai. Menurutnyanya ada empat jenis ukuran kinerja, yaitu:

1. Ukuran uang yang mencakup pendapatan, pengeluaran dan pengembalian (rate of return)
2. Ukuran upaya atau dampak yang mencakup pencapaian sasaran, penyelesaian proyek, tingkat pelayanan, serta kemampuan mempengaruhi perilaku rekan kerja dan pelanggan
3. Ukuran reaksi yang menunjukkan penilaian rekan kerja, pelanggan atau pemegang pekerjaan lainnya
4. Ukuran waktu yang menunjukkan pelaksanaan kinerja dibandingkan jadwal, batas akhir, kecepatan respon atau jumlah pekerja sasaran

Membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organi-

sasi untuk mengukur kinerja (Sudarmanto, 2009). Menurut Gibson (1997) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja yang digunakan. Terkait dengan alat pengukuran kinerja, secara garis besar diklasifikasikan dalam dua, yaitu: (1) tipe penilaian yang dipersyaratkan; dengan penilaian relatif dan penilaian absolut. Penilaian relatif merupakan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama. Model penilaian ini akan menghasilkan peringkat kinerja antar pegawai dalam kelompok pekerjaan. Model penilaian absolut (*absolute*) merupakan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja tertentu. (2) fokus pengukuran kinerja dengan 3 model, yaitu: penilaian kinerja berfokus sifat (*trait*), berfokus perilaku dan berfokus hasil.

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Tujuan penilaian kinerja secara khusus adalah: (1) evaluasi, yaitu untuk menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. (2) pengembangan/*development* yaitu untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja

individu dan upaya-upaya pengembangan karir.

Semakin para karyawan memahami proses penilaian kinerja, dan semakin penilaian kinerja dipakai sebagai peluang-peluang pengembangan daripada kejadian pengkritikan, maka kebutuhan aktualisasi diri bakal kian terpenuhi. Dan penilaian kinerja mempunyai dampak atas organisasi, selain membantu dalam hal-hal seperti pengambilan keputusan kompensasi dan pemberian umpan balik atas kinerja, hasil-hasil proses penilaian kinerja dapat memasok data yang berfaedah tentang keberhasilan aktivitas-aktivitas lainnya seperti perekrutan, seleksi, orientasi dan pelatihan.

### Hipotesis



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Ho: Kepuasan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan.

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah jenis penelitian survei, yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dengan jalan memberikan kuesioner atau wawancara dan merekam jawabannya untuk dianalisis kembali (Djarwanto; 1998). Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner dan wawancara kepada beberapa karyawan di Jakarta. Penelitian ini dilaksanakan untuk memahami hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Jakarta.

#### **Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Pangestu, 1993). Populasi menunjuk pada sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan dianggap mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto dan Pangestu, 1998). Dalam penelitian ini sampel diambil dari karyawan di Jakarta yang berjumlah 114 orang, jumlah ini berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin dengan penyimpangan (standar error) 5% (Hu-

sein Umar: 1999). Karena penelitian ini adalah penelitian survei, maka peneliti akan mengukur sampel dengan menggunakan kuesioner yang akan dibagikan sebanyak 120 kuesioner, untuk mengantisipasi tidak kembalinya kuesioner. Semakin tinggi tingkat kepercayaan yang diinginkan, semakin besar sampel yang dibutuhkan.

#### **Metode Pengumpulan Data**

1. Kuesioner yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden. Kuesioner di samping bertujuan untuk menampung data sesuai dengan kebutuhan, juga merupakan suatu kertas kerja yang harus ditatalaksanakan secara aktif (Husein Umar 1999). Kuesioner terdiri atas beberapa item pertanyaan yang terkait dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner diisi oleh karyawan-karyawati yang termasuk dalam sampel.
2. Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden (Husein Umar, 1999). Wawancara dilakukan dengan karyawan-karyawati di Jakarta.

#### **Sumber Data**

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara

atau hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti (Husein Umar, 1999). Dalam penelitian ini data primer adalah karyawan-karyawati di Jakarta yang dipilih secara acak/random.

#### IV. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Hasil penelitian ini dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan item-item pertanyaan, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran hasil penelitian. Hasil penelitian ini dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan item-item pertanyaan, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang diperoleh mengenai variabel yang diteliti. Analisis diteliti dengan menggunakan program SPSS, yang digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

##### Uji Normalitas Data

Salah satu alat uji statistik untuk menentukan apakah sekumpulan data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang dihitung dengan bantuan Program SPSS 12.0 (tabel 4.8). Ketentuan yang digunakan

untuk menguji normalitas adalah data memiliki distribusi normal apabila signifikansi (sig) lebih besar dari 0.05.

**Tabel 1 Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	MS	P
N	114	114
Normal Parameters(a,b)	Mean	68.2193
Std. Deviation		56.5789
Most Extreme Differences	Extreme Absolute	7.18376
Positive		.069
Negative		.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068
		.734
		.727
		.654
		.666

Dari hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov, terlihat nilai K-S hitung untuk kepuasan kerja adalah (0.654), dan untuk kinerja karyawan adalah (0.666). Dari nilai signifikansi kedua variabel terlihat besarnya lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

**Tabel 2 Korelasi Sederhana  
Correlations**

		MS	P
MS	Pearson Correlation	.245(**)	.487(**)
	Sig. (2-tailed)	.009	.000
	N	114	114
		1	.479(**)
P	Pearson Correlation	.	.000
	Sig. (2-tailed)	.114	.114
	N	.479(**)	1
		.000	.
		114	114



Dari tabel hasil *Correlation* nilai yang diperoleh untuk nilai yang diperoleh untuk variabel Kepuasan Kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.479 dianggap terdapat hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y).

### Uji Signifikan Individu

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut:

$$H_a : r_{yx1} \neq 0 \quad H_o : r_{yx1} = 0$$

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

$H_a$ : Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan.

$H_o$ : Kepuasan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan.

Kaidah Keputusan:

1. Jika nilai probabilitas: 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ( $0.05 \leq \text{Sig.}$ ), maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas: 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ( $0.05 \geq \text{Sig.}$ ), maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Pada tabel *Correlation* diperoleh variabel Kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan dengan metode dua sisi (Sig.(2-tailed)) dari *output* nilai sig. Sebesar 0.000, kemudian

dibandingkan dengan probabilitas 0.05 ternyata nilai probabilitas 0.05 lebih besar dari nilai sig atau ( $0.05 \geq 0.000$ ), maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Terbukti bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

### Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Jakarta

Hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Jakarta berhubungan secara positif dan signifikan sedang. Dilihat dari dimensi kepuasan kerja karyawan di Jakarta yang diamati dalam penelitian ini, masih menunjukkan hasil yang belum memuaskan. Hal ini diketahui dari tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang masih lemah dikarenakan semangat dorongan dari pimpinan yang berupa pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang belum maksimal (*reward and punishment* yang belum berlaku). Selain itu masih kurangnya fasilitas kerja di tempat kerja sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka peningkatan kepuasan kerja karyawan di Jakarta perlu ditingkatkan. Peningkatan kepuasan kerja ini diharapkan karyawan mencapai tujuan dengan hasil yang memuaskan.

## V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian didapat kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Jakarta. Pada tabel *Correlation* diperoleh variabel Kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan dengan metode dua sisi (Sig.(2-tailed)) dari *output* nilai sig. Sebesar 0.000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0.05 ternyata nilai probabilitas 0.05 lebih besar dari nilai sig atau ( $0.05 \geq 0.000$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Terbukti bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji normalitas data yang menggunakan perhitungan Kolmogorov-Smirnov, terlihat nilai K-S hitung untuk kepuasan kerja adalah (0.654), dan untuk kinerja karyawan adalah (0.666). Dari nilai signifikansi kedua variabel terlihat besarnya lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Jakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto, P. d. 1998. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Djarwanto, P. 1998. *Statistik Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Gibson, J. a. 1997. *Organization Behavior Structure Processes tenth Edition*. USA: Irwin McGraw-Hill.
- Minner, J. 1992. *Industrial Organization Psycology*. New York: McGraw-Hill.
- Rivai, H. A. 2001. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi No. 1*, Hal 335-352.
- Robbins, S. &. 1999. *Management, Sixth Edition*. Prentice Hall Inc.
- Robins, S. 1993. *Organization Behavior: Concept Application and Controversies*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sekaran, U. 1992. *Research Method for Business*. New York: John Willey&Sons Inc.
- Simamora, Henry. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN Yogyakarta.
- Siswanto, H. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Umar, H. 2007. *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.