



J
u
r
n
a
l

I
l
m
i
a
h

M
a
n
a
j
e
m
e
n

B
i
s
n
i
s

d
a
n

A
k
u
n
t
a
n
s
i

PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI INTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PERAWAT

(Studi Pada Perawat NON PNS RSUD PREMBUN)

Mochamad Bahrul Ulum
Universitas Putra Bangsa Kebumen

ulbahrul6@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received:

Accepted:

Published:

Keywords:

a
n
a
j
e
n
r
e
n
,

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of incentives, intrinsic motivation and non-physical work environment on the performance of nurses at Prembun Hospital. Sampling used a non-probability sampling method with saturated sampling, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. This study took a sample of 124 respondents in Non-PNS Nurses at Prembun Hospital and analyzed the data. This research is a type of quantitative research. Data collection techniques were carried out using a questionnaire. The data analysis tool uses the help of a computer application program, namely IBM SPSS Statistics 25 which includes Instrument Validity and Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Regression Analysis, and Hypothesis Testing. The results of this study indicate that all variables are valid and reliable, there is no multicollinearity, there is no heteroscedasticity, and fulfills the assumption of normality. Based on the results of the partial test, it was found that the Incentive variable had no significant effect on performance, but Intrinsic Motivation and Non-Physical Work Environment had a significant effect on Nurse Performance. Simultaneous test results show that this study has a significant effect together with the Fcount value of 13,203. The results of the coefficient of determination in this study were 24,8% by the Incentive, Intrinsic Motivation and Non-Physical Work Environment variables, while the remaining 75.2% could be explained by other variables.

Keywords: Incentives, Intrinsic Motivation and Non-Physical Work Environment and Performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai penggerak, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. pendapat dari Notoatmodjo (2003:3) yang

mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen perusahaan merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi perusahaan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prembun merupakan rumah sakit tipe C milik pemerintah daerah Kebumen yang diresmikan pada tahun 2017. Seperti mendengarkan keluhan pasien serta keluarga pasien, menenangkan pasien maupun keluarga pasien dan bersikap ramah. Akan tetapi pada kenyataannya masih ada perawat yang kurang empati terhadap keluhan pasien maupun saat pasien mengeluh tentang pelayanan dan fasilitas yang diberikan oleh rumah sakit terkadang perawat tidak mendengarkan dengan baik dan terkesan tidak peduli dan membuat pasien atau keluarga pasien merasa tidak dilayani dengan baik dan komplain, selanjutnya masih ada perawat yang lupa untuk menginformasikan dan mengisi status riwayat penyakit serta penanganan terhadap pasien setelah pergantian shift. masih banyak kecemburuan antara bangsal Flamboyan yang cemburu dengan perawat Anggrek maupun bangsal Sakura mereka merasa beban yang mereka emban lebih berat dan pasien lebih banyak akan tetapi insentif yang diberikan sama, yang terjadi masih ada perawat yang berkerja harus menunggu perintah tidak punya inisiatif sendiri dalam bertindak dan bekerja tidak sesuai dengan tugas yang sudah diberikan oleh Kepala ruangan, yang terjadi di RSUD Prembun sendiri masih ada komunikasi dan kurangnya rasa pengertian antar perawat bangsal rawat inap misalnya saat bangsal sakura meminjam alat kesehatan di ruang bangsal flamboyan baru beberapa menit meminjam sudah ditanyakan untuk segera dikembalikan, contoh lainnya saat ada pasien naik kelas atau pindah ruangan dari bangsal flamboyan ke bangsal sakura maupun ke bangsal anggrek meminta untuk cepat-cepat dipindahkan padahal ruangan harus menyiapkan kamarnya terlebih dahulu

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Menurut Mangkunegara (2013: 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peneliti menggunakan indikator kinerja perawat berdasarkan penerapan penilaian kinerja di RSUD Prembun dan sudah menjadi KPI (Key Performance Indicator)

1. Inisiatif
2. Kemampuan intelektual
3. Jujur
4. Loyalitas
5. Disiplin
6. Tanggung jawab
7. Stabilitas emosi
8. Kemampuan berkomunikasi

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Menurut Mangkunegara (2001:89), insentif ialah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, indikator insentif:

1. Senioritas
2. Beban kerja

3. Keadilan dan kelayakan
4. Evaluasi jabatan

Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan, indikator motivasi intrinsik:

1. Pengakuan
2. tanggung jawab
3. Kesempatan belajar

Menurut Sadarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan:

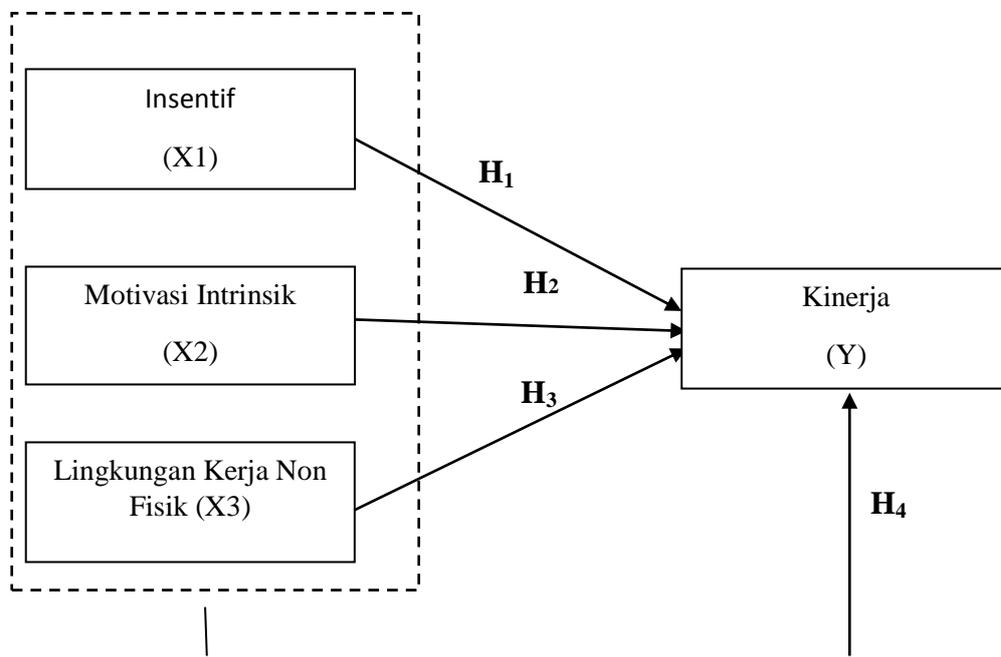
1. Hubungan rekan kerja setingkat
2. Hubungan bawahan
3. Hubungan atasan
4. Iklim kerja yang dinamis
5. Budaya perusahaan
6. Peraturan-peraturan

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1.	Djuwarto, Istiatin Dan Sri Hartono	2017	Pengaruh Insentif, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo	Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo
2.	Fakhrian Harza Maulana Djamhur Hamid Yuniadi Mayoan	2015	Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BANK BTN kantor cabang Malang.	Motivasi intrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang.
3.	Khoirul Anam dan Edy Rahardja	2017	Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

(Studi pada Pegawai
Dinas Perindustrian
dan Perdagangan
Provinsi Jawa
Tengah).

Kerangka Empiris



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2009;64). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H1: Insentif (X₁) berpengaruh terhadap kinerja (Y) perawat non PNS RSUD Prembun.
2. H2: Motivasi Intrinsik (X₂) berpengaruh terhadap kinerja (Y) perawat non PNS RSUD Prembun.
3. H3: Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃) berpengaruh terhadap kinerja (Y) perawat non PNS RSUD Prembun.
4. H4: Pengaruh secara simultan insentif (X₁), Motivasi Intrinsik (X₂) dan lingkungan kerja non fisik (X₃) berpengaruh terhadap kinerja (Y) perawat non PNS RSUD Prembun.

Metode Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah kinerja, insentif, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik. Subjek penelitian ini adalah perawat non PNS RSUD Prembun.

Populasi pada penelitian ini adalah perawat non pns pada rawat inap RSUD Prembun sebanyak 124 orang

Instrument penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada perawat non pns RSUD Prembun. Kategori persepsi yang digunakan dengan memakai skorsing skala likert empat kategori (sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju). Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara (*interview*), kuesioner (angket), dan studi pustaka.

Analisis deskriptif yaitu analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis kuantitatif adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari hasil jawaban reponden pada kuesioner. Dalam pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa aplikasi komputer yaitu *IBM SPSS Statistics 25*. Analisis statistika yang digunakan meliputi:

1. Uji Instrumen : uji validitas dan uji reliabilitas.
2. Uji Asumsi Klasik: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
3. Uji Hipotesis: analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji parsial (t), dan uji simultan (F).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (insentif, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel terikat (kinerja). Implikasi yang disarankan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja perawat RSUD Prembun

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, terbukti bahwa insentif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Prembun. Hal ini karena nilai t_{hitung} sebesar $-1,700 < t_{tabel} 1,979$ dengan signifikansi sebesar $0,092 > 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel insentif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Prembun. Hal tersebut dikarenakan pembagian insentif berlandaskan dari lama kerja hal tersebut membuat adanya kekisruhan dan kecemburuan antar perawat senior dan junior. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Istiatin Dan Hartono (2017) yang menyatakan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat RSUD Prembun

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, terbukti bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Prembun. Hal ini karena nilai t_{hitung} sebesar $3,024 > t_{tabel} 1,979$ dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik menjadi persepsi yang penting bagi kinerja, semakin tinggi motivasi intrinsik seorang perawat maka semakin baik kinerjanya. Seorang perawat dengan motivasi intrinsik yang tinggi akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi dan penyelesaian tugas tepat waktu. Hal ini dapat terjadi karena adanya dorongan dari dalam diri perawat tersebut dengan tujuan mengukur batas kemampuannya atau bahkan untuk mencapai suatu target yang ia tetapkan untuk dirinya sendiri. Hal ini

sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana dan Mayoan (2015) yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Perawat RSUD Prembun

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, terbukti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Prembun. Hal ini karena nilai t_{hitung} sebesar $4,945 > t_{tabel}$ $1,979$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan H_0 ditolak sedangkan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perasaan aman, nyaman, hubungan baik sesama karyawan, komunikasi yang baik antar semua pihak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Anam dan Rahardja (2017) yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Insentif, Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Perawat RSUD Prembun

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $13,203 > F_{tabel}$ $2,29$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa insentif, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Prembun. Sedangkan berdasarkan hasil uji R^2 (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar $0,248$ sehingga variabel kinerja (dependent) yang dapat dijelaskan oleh insentif, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik (independent) dalam penelitian ini sebesar $24,8\%$, sedangkan sebesar $75,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

Penutup dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh insentif, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja perawat di RSUD Prembun dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat adanya pengaruh antara insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Prembun. Besar kecilnya insentif yang diberikan terhadap perawat tidak mempengaruhi kinerja perawat.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat di RSUD Prembun, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat di pengaruhi oleh motivasi intrinsik. Semakin baik motivasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja. .
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja perawat di RSUD Prembun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja di pengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, yang dimaksud ialah hubungan yang baik dan komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan dapat mempengaruhi kinerja.
4. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan antara insentif, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja perawat Non PNS RSUD Prembun. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa insentif, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja perawat Non PNS RSUD Prembun.

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Insentif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. sebaiknya pembagian insentif berlandaskan dari kinerja dan juga dari absensi, pembagian berdasarkan lama kerja tidak efektif karena menimbulkan kegaduhan serta kecemburuan antar perawat senior dan junior
2. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaiknya manajemen memberikan reward kepada para perawat kemudian setiap tahunnya diberi penghargaan perawat yang memiliki kualitas pelayanan terbaik sehingga hal tersebut dapat membuat perawat lebih berkomitmen pada organisasi.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaiknya perlu melakukan kegiatan family gathering sehingga dapat munculkan rasa kekeluargaan dengan para perawat. Hal tersebut dapat menimbulkan perasaan nyaman dari para perawat karena telah menjadi satu keluarga sehingga dapat saling menjaga satu sama lain

Referensi

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anam, Rahardja. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)*. Jurnal. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Bawono Dimas Ciptoning. 2015. *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat ruang RSUD Kota Semarang)*. Skripsi : Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Djamhur Hamid dan Mayoan . 2015 . *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 22 No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Djuwanto, Istianti dan Hartanto Sri. 2017. *Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten SUKOHARJO*. Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 18, no 01. Fakultas Ekonomi Universal Islam Batik Surakarta.
- Edirisooriya, Waruni Ayesha (2014), *Impact of Rewards on Employee Performance: With Special Reference to ElectriCo*. ICME, Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics, Faculty of Management and Finance, University of Ruhuna, Sri Lanka, Page 13.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta:Grasindo.
- Justine T Sirait. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara.Anwar.Prabu; 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nazir,M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rahayu, Dian. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)*. Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri.
- Riani, Devi. 2019. *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum Pt.Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan*. Skripsi Sarjana Psikologi. Medan : Universitas Medan Area.
- Sarwoto. 2006. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayati. 2001. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta:UPP STIM YKPN.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* ,Bandung: Mandar Maju.
- Siagian,Sondang P, 2004, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Bina Aksara Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : FEUI.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS EdisiKeempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono; 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sri Murniyanti. 2019. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa*. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP) Volume 5 Nomor 2.
- Swansburg, R.C. 2000. *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan untuk perawat klinis*. Jakarta: EGC
- Winardi, (2010), *Motivasi, Permotivasian, dan Manajemen*. Edisi kesatu, Cetakan Kesatu, PT. Raja. Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wursanto. 2009. *Dasar–Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi