

**PENGARUH FAKTOR SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA AKADEMI MARITIM YOGYAKARTA (AMY)**

**THE INFLUENCE OF SOCIAL FACTOR TO EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE YOGYAKARTA MARITIME ACADEMY
(AMY)**

Suyanti

Akademi Maritim Yogyakarta

Email: syandanish106@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti pengaruh faktor sosial terhadap prestasi kerja karyawan pada Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). Adapun masalah yang diteliti adalah pengaruh faktor sosial terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer sebagai sumber datanya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Akademi Maritim Yogyakarta. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana.

Hasil penelitian mendapatkan kesimpulan ada pengaruh signifikan dari faktor sosial terhadap prestasi kerja karyawan pada Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). Hal ini dapat diketahui dari uji regresi linier sederhana yang mendapatkan tingkat signifikansi (*Sig*) < 0,05. Adapun besar pengaruh yang diberikan oleh faktor sosial terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,811 (80,11%). Artinya setiap peningkatan 10% dari faktor sosial akan meningkatkan 80,11% prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Faktor Sosial, Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study examines the influence of social factors on employee performance at the Yogyakarta Maritime Academy (AMY). The problem studied is the influence of social factors on employee performance.

This research is a quantitative research that uses primary data as its data source. Data were obtained from questionnaires to employees of the Yogyakarta Maritime Academy. Data were analyzed using simple linear regression.

The result of the research concludes that there is a significant influence of social factors on employee performance at the Yogyakarta Maritime Academy (AMY). It can be known from simple linear regression test that get significance level (*Sig*) < 0,05. The great influence given by social factors on work performance is equal to

0.811 (80.11%). This means that every 10% increase of social faktors will increase 80.11% employee performance.

Keywords: Social Faktors, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi selain sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan hati-hati, karena masing-masing manusia mempunyai cipta, rasa dan karsa yang membentuk sikap. Sikap inilah yang kemudian mendasari manusia dalam tingkah laku dan perbuatan manusia sehari-harinya.

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi, sudah sepatutnya jika suatu organisasi memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan). Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu organisasi.

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, pimpinan diharapkan dapat menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi yang tinggi.

Pemanfaatan kemampuan karyawan dengan optimal dapat dilakukan jika mampu menyatukan pandangan dari sifat dan karakter yang berbeda-beda dari setiap karyawan pada suatu tujuan, yaitu perusahaan. Berkaitan dengan hal itu, tugas manajer adalah memberikan motivasi kepada para karyawan agar bekerja sesuai dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan manajer memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomonikasi dengan para karyawannya akan menentukan sejauhmana efektivitas *leadership* seorang manager.

Pada dasarnya, sebuah organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hasil penelitian Hidayati pada karyawan operasional PT Petrokimia Gresik

semakin menunjuk-kan pentingnya motivasi kerja karyawan. Penelitian Hidayati (2004) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 60,10%.

Menurut Veithzal Rivai (2011: 455-456) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya.

Pentingnya karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi juga dijelaskan oleh McClelland. Menurut McClelland (2003: 34) fungsi motivasi bagi karyawan adalah 1) *energizer* yaitu motor penggerak yang mendorong karyawan untuk berbuat sesuatu; 2) *directedness* yaitu menentukan arah perbuatan karyawan kearah tujuan yang ingin dicapai; dan 3) *patterning* yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga prestasi kerja akan meningkat. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Produktivitas karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh cara pekerjaan dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan secara ekonomis, tetapi juga oleh faktor sosial dan faktor psikologis. Temuan ini merupakan yang pertama mengindikasikan bahwa faktor sosial di dalam suatu lingkungan kerja dapat mempunyai dampak signifikan atas produktivitas para karyawan. Produktivitas bertalian secara langsung dengan intensitas kerja sama dan kerja tim kelompok.

Smith dan Wexley (dalam As'ad, 2003: 67) menambahkan "seseorang didorong untuk beraktivitas karena berharap hal ini akan membawanya pada keadaan yang lebih baik dan memuaskan dari pada keadaan sekarang". Sedangkan menurut Gilmer (dalam As'ad, 2003: 68) bekerja itu merupakan proses fisik dan mental manusia dalam mencapai tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bekerja adalah bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lebih lanjut menurut As'ad (2003) dengan kebutuhan bekerja orang dapat memenuhi kebutuhannya, antara lain:

1. Kebutuhan Dasar

Menyangkut pemuasan kebutuhan fisik dan biologi seperti sandang, pangan dan tempat tinggal. Kebutuhan dasar merupakan hukum alam yang berlaku bagi semua makhluk hidup, yaitu keinginan untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini

ditambah dengan rasa aman atas terjaminnya pemenuhan kebutuhan tersebut. Penghasilan yang besar memberi rasa aman yang lebih besar atas terjaminnya pemuasan kebutuhan dasar, demikian pula kontinuitas penghasilan.

2. Kebutuhan Sosial

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan yang hanya dapat dipenuhi dengan pertolongan orang lain. Diantaranya adalah komunikasi dengan orang lain, persahabatan, persaudaraan, kerukunan bermasyarakat, status sosial, penghargaan dari masyarakat sekitar atas kerja yang dilakukan sebagai pengakuan atas keberadaan seseorang dan sebagainya.

3. Kebutuhan Egoistik

Kebutuhan ini menyangkut keinginan manusia untuk merdeka dalam menentukan dan melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya, kebebasan berkreasi, aktualisasi diri, keinginan akan pengetahuan, dan kepuasan pribadi lain yang didapat atas suatu pencapaian.

Perguruan Tinggi Akademi Maritim Yogyakarta (AMY) merupakan lembaga pendidikan Tinggi kepelautan yang secara berkelanjutan terus menerus selalu meningkatkan mutu pendidikannya dengan mengacu pada standar yang ditetapkan oleh IMO.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan Akademi Maritim Yogyakarta, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana masih ada kendala lain di Akademi Maritim Yogyakarta antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan pulang kerja lebih awal, ada pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Akademi Maritim Yogyakarta dapat memberikan pelayanan yang prima dan lebih baik kepada masyarakat secara lebih profesional.

Bertolak dari uraian diatas, dalam kesempatan ini penulis bermaksud mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, khususnya pengaruh faktor sosial.

KERANGKA TEORI

Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi (Daft, 2007: 6). Selanjutnya Stoner & Freeman (dalam Wibowo, 2010: 1-2) mengemukakan bahwa manajemen merupakan suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning* dan *decision making*, *organizing*, *leading* dan *controlling*.

Sejalan dengan penjabaran tersebut, maka manajemen sumber daya manusia (manajemen personalia) dapat diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, upah atau gaji, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Flippo, 1984: viii). Bila dikaji dengan teliti, maka berdasarkan definisi tersebut terdapat dua fungsi yaitu: 1) fungsi manajemen, yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organising*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*); serta 2) fungsi operasional, yang meliputi perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, upah atau gaji balas jasa dan jaminan sosial, pengembangan karier, integritas, pemeliharaan tenaga kerja dan pemutusan hubungan kerja.

Mondy, Noe & Premeaux (2002: 2-3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai suatu alat atau cara bagi individu untuk mencapai tujuan organisasi, dimana di dalamnya terdapat lima fungsi utama, antara lain:

1. *Staffing*, merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memastikan apakah organisasi tersebut selalu memiliki jumlah tenaga kerja dengan kemampuan yang tepat, yang menempati posisi kerja yang tepat dan pada waktu yang tepat (*the right man in the right place at the right time*), dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.
2. *Human resource development* merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang meliputi tidak hanya pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) namun juga meliputi perencanaan dan aktivitas pengembangan karir (*career planning and development*) serta penilaian kinerja (*performance appraisal*).
3. *Compensation and benefits*. *Compensation* meliputi seluruh imbalan (*rewards*) yang diterima individu sebagai hasil dari usaha mereka dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, dimana imbalan tersebut dapat berupa salah satu atau kombinasi tiga

unsur berikut: a) *pay*, yaitu imbalan finansial (gaji atau upah) yang diterima karyawan setelah melaksanakan pekerjaannya; b) *benefits* merupakan imbalan finansial karyawan di luar gaji atau upah pokok, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, memberikan hari libur, maupun izin istirahat bagi karyawan yang sakit; c) *nonfinansial rewards* seperti perasaan nyaman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaan atau lingkungan kerja yang fleksibel.

4. *Safety and health*. *Safety* meliputi perlindungan terhadap seluruh karyawan dari kemungkinan mengalami luka yang disebabkan kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Sedangkan *health* mengarah pada perasaan nyaman atau tenang baik secara fisik maupun mental termasuk bebas dari rasa sakit maupun penyakit.
5. *Employee and labor relations*. Bidang ini meliputi manajemen personalia atau sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk memahami sesuatu yang tidak logis, kemampuan untuk memproyeksikan diri ke dalam suatu proses yang lain tanpa kehilangan perspektif serta kemampuan untuk memperkirakan tingkah laku dan reaksi manusia.

Dengan demikian manajer personalia harus mampu bekerja di tengah-tengah tiga kekuatan yaitu: (1). Perusahaan, yang berkeinginan untuk disediakan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. (2). Karyawan dan organisasinya yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologis mereka terpenuhi; dan (3). Masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga perwakilannya yang menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggungjawab yang jelas untuk mengembangkan dan melindungi sumber daya dari perlakuan diskriminasi (Suad Husnan, 2008: 4).

Miner (dalam Umam, 2010: 187) mendefinisikan kinerja sebagai sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas.

Adapun pengertian lain dari prestasi kerja karyawan menurut Sutrisno (2009: 165) yaitu hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah:

- 1) Merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.

- 2) Pada dasarnya merupakan suatu proses penentu nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan.
- 3) Merupakan perbandingan antara standar dengan realisasi nyata yang dicapai karyawan.
- 4) Penilaian prestasi yang dilaksanakan oleh manajer terhadap bawahannya.
- 5) Prestasi kerja salah satu langkah menentukan kebijakan selanjutnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka kinerja dapat didefinisikan sebagai proses kerja dan hasil atau prestasi kerja. Kinerja sebagai prestasi atau perilaku kerja merupakan hasil dari suatu rangkaian proses pelaksanaan kerja yang sistematis dan prosedural sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam memenuhi syarat kuantitas maupun kualitas hasil sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Proses kerja meliputi keterampilan, pengetahuan dan sikap dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2010: 67) ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

- 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* artinya karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan kondisi mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

- 3) Faktor Situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja. Misalnya; adanya kondisi ruangan yang tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung, tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang baik.

Menurut Gibson, et. al. (2006: 89) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu: Variabel individual meliputi kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penghasilan) dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin) Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain

pekerjaan. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Ketiga variabel tersebut berhubungan satu sama lain dan saling pengaruh-mempengaruhi. Gabungan variabel individu, organisasi, dan psikologis sangat menentukan bagaimana seseorang mengaktualisasikan diri.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aiada Vitayala dalam Yamin dan Kurniawan (2009: 155) kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah: Faktor Personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.

Menurut Dharma (2010: 200), dalam penilaian prestasi kerja terdapat 5 (lima) jenis penilaian, antara lain:

1. Penilaian atas diri sendiri, yaitu proses penilaian dimana para individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri.
2. Penilaian oleh bawahan, yaitu penilaian yang menyediakan kemungkinan bagi bawahan untuk menilai atau berkomentar tentang aspek tertentu dari kinerja manajernya.
3. Penilaian oleh rekan sejawat, yaitu penilaian yang dibuat oleh sesama anggota tim atau kolega yang berada pada jaringan kerja yang sama.
4. Penilaian oleh multi *assessment*, yaitu penilaian dengan berbagai sumber penilai yang dapat menambahkan nilai kepada evaluasi manajer atau bawahan..
5. Umpan balik dan konseling dalam penilaian kinerja, dimana dalam perekrutasaan sistem, umpan balik menyampaikan informasi mengenai kinerja dari satu bagian sistem kepada bagian yang lebih awal dalam sistem tersebut guna menghasilkan tindakan korektif ataupun memulai sistem baru.

Adapun Mondy dan Noe (dalam Gomes, 2003: 142) menyebutkan 8 (delapan) dimensi penilaian performansi pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, antara lain: *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan; *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya; *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang timbul; *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi; *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan

penyelesaian kerja; *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab; serta *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi. Pendapat lain dikemukakan oleh Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2007: 259) yang memberikan sejumlah aspek yang perlu dinilai dalam menilai kinerja seseorang, yaitu kualitas pekerjaan (*quality of work*), ketepatan (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*) dan komunikasi (*communication*).

Hasibuan (2008: 88) mengungkapkan, ruang lingkup penilaian prestasi kerja adalah meliputi:

a. *What* (apa) yang dinilai

Yang dinilai perilaku dan prestasi kerja karyawan seperti kesetiaan, kejujuran, kerjasama, kepemimpinan, loyalitas, pekerjaan saat ini, potensi yang akan datang, sifat dan hasil kerjanya.

b. *Why* (kenapa), dinilai untuk:

1. Meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Membantu kemungkinan pengembangan personil.
3. Memelihara potensi kerja.
4. Mengukur prestasi kerja.
5. Mengukur kemampuan dan kecakapan karyawan.
6. Mengumpulkan data, guna menetapkan program karyawan.

c. *Where* (dimana) penilaian dilakukan:

1. Di dalam pekerjaan (*on the job performance*) secara formal.
2. Di luar pekerjaan (*off the job performance*) secara formal dan informal.

d. *When* (kapan) penilaian dilakukan:

1. Formal: penilaian dilakukan secara periodik.
2. Informal: penilaian dilakukan secara terus-menerus.

e. *Who* (siapa) yang akan dinilai:

Yang akan dinilai yaitu semua tenaga kerja yang melakukan pekerjaan perusahaan. Yang menilai atasan langsungnya, atasan dari atasan langsung dan atau suatu tim yang dibentuk perusahaan.

f. *How* (bagaimana) penilaiannya:

Metode penilaian apa yang akan digunakan dan problem apa yang akan dihadapi oleh penilai dalam melakukan penilaian.

Dalam penelitian ini faktor yang digunakan untuk mengetahui prestasi kerja karyawan dilihat dari faktor-faktor sosial. Dalam hal ini faktor sosial merupakan bagian dari motivasi kerja.

Menurut Mangkuprawira (2007: 24) motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi itu timbul tidak saja

karena ada unsur di dalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar. Menurut Robbins (2007:196) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya yang digunakan untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

Di lain pihak menurut Handoko (2008: 252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedang memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang bergerak.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya.

Sumber motivasi dibedakan menjadi beberapa macam. Maslow melihat kebutuhan merupakan salah satu sumber motivasi yang utama. Kebutuhan itu sendiri disusun Maslow dalam hirarki kebutuhan sesuai dengan kemampuannya untuk membangkitkan motivasi karyawan. Berikut hirarki kebutuhan menurut Maslow (Wardalisa, 2011: 3):

1. Kebutuhan fisik (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makanan, pakaian, istirahat dan kebutuhan ragawi lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau faktor lainnya.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan yang ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain.
4. Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*) yaitu kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui atau

dihormati atau dihargai orang lain karena keahliannya atau kekuatannya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi atau penyaluran diri dalam arti keahlian atau potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya merupakan kebutuhan tingkat tertinggi dari teori Maslow.

Dari kelima hirarki kebutuhan di atas, salah satunya adalah kebutuhan sosial (faktor sosial). Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor sosial yang berupa hubungan sosial dan hubungan kerja merupakan kebutuhan akan perasaan diterima orang lain ditempat bekerja, kebutuhan kasih sayang, untuk berprestasi dan bersahabat akan menimbulkan prestasi kerja. Pada akhirnya mereka akan dapat berprestasi dengan baik karena karyawan dapat bekerja dengan tenang, aman, dan yang penting kebutuhan karyawan dapat dipenuhi (Suprihanto, 2003: 78).

Mello (2002: 163) menyatakan bahwa "*labour relations is key strategic issue for organizations because the nature of the relationship between the employee and can have a significant impact on morale, motivation and productivity*". (Hubungan kerja adalah isu strategis kunci bagi organisasi karena sifat hubungan antara pemberi kerja dan dapat memiliki dampak signifikan terhadap moral, motivasi dan produktivitas). Dalam suatu organisasi harus dapat terjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerja yang di bawahnya. Interaksi sosial terjadi antara karyawan dan atasan. Apabila karyawan sering berinteraksi dengan atasan karyawan lain maka akan memberikan tambahan pengetahuan baru dan pengalaman baru sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan atau antar sesama rekan kerja dalam organisasi juga diperlukan untuk meningkatkan hubungan sosial. Dalam hal ini proses komunikasi yang dimaksud tidak hanya menyampaikan informasi atau hanya agar orang lain bersedia menerima dan melakukan perbuatan atau kegiatan yang dikehendaki saja, tetapi lebih jauh agar terjalin suasana yang harmonis sehingga bawahan mengetahui secara pasti keinginan atasan, dan apa yang harus dikerjakan dalam kaitannya dengan usaha kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Seperti yang telah dikemukakan oleh Robbin (2007: 146) sebagai berikut: Komunikasi atau hubungan memelihara motivasi

dengan memberi penjelasan kepada bawahan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja, sehingga dengan adanya komunikasi atau hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian kuantitatif. Data yang diteliti dalam penelitian ini berupa pendapat responden secara individual. Teknik pengumpulan dan analisis data melalui penyebaran kuesioner.

Variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y)
Variabel dependen (Y) atau variabel tergantung dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan Perguruan Tinggi Akademi Maritim Yogyakarta (AMY).
2. Variabel Independen (X)
Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor sosial.

Untuk memberikan pemahaman yang sama mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka diberikan definisi operasional variabel dan cara pengukurannya.

1. Prestasi kerja (Y)
Prestasi kerja adalah merupakan tingkat sejauh mana keberhasilan atau efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan penilaian prestasi kerja misalnya adalah:
 - Kemampuan kerja
 - Kerajinan kerja
 - Kedisiplinan kerja
 - Hubungan kerja.
2. Faktor sosial (X)
Di dalam penelitian ini yang dimaksud dengan faktor sosial adalah hubungan untuk berinteraksi dengan orang lain. Adapun indikator yang digunakan dari faktor sosial misalnya adalah seperti berikut:
 - Hubungan dengan rekan sekerja
 - Hubungan antara atasan dengan bawahan
 - Suasana kerja dalam perusahaan
 - Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan.

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini akan dijawab responden berdasarkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan digunakan skala *likert* dengan pemberian bobot skor sebagai berikut:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Setuju
- 4 = Sangat setuju

Agar kuesioner yang diberikan dapat mengukur kenyataan yang sebenarnya di lapangan, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan kuisisioner ini mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut sehingga menunjukkan dengan sebenarnya obyek yang akan diukur

Dengan demikian diharapkan kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengumpul data yang akurat dan dapat dipercaya. Apabila koefisien korelasinya menunjukkan signifikan (lebih kecil dari $\alpha = 5\%$) maka instrumen yang digunakan adalah valid (Santoso, 2007: 54).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana kuesioner dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, Pengukuran reliabilitas penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*. Jika nilai koefisien *alpha* > 0,7 maka disimpulkan bahwa kuesioner penelitian tersebut baik atau valid (Santoso, 2007: 55).

Untuk memastikan persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian benar-benar dapat digunakan untuk mengukur pengaruh faktor sosial terhadap prestasi kerja karyawan, digunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji normalitas data dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah regresi, variabel dependen dan keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi

normal atau mendekati normal (Santoso, 2007: 64). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov smirnov*. Deteksi normalitas dengan melihat nilai *kolmogorov smirnov*. Jika nilai signifikansi $\alpha \geq 0,05$ maka berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang akan diuji terjadi gejala heteroskedastisitas atau tidak. Menurut Santoso (2007: 70) terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dalam data dilakukan dengan cara:

- 1) Memperhatikan grafik plot yang dihasilkan dari analisis heteroskedastisitas yang menunjukkan hubungan antara nilai variabel terikat (Y) dengan residualnya (X).
- 2) Pengambilan keputusan:
 - a. Heteroskedastisitas terjadi apabila titik-titik yang dihasilkan membentuk pola tertentu yang jelas.
 - b. Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada Y.

Data dianalisis dengan menggunakan program *SPSS for Windows version 13*. Analisis yang dilakukan antara lain:

1. Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus:

$$Y = a + bX + e$$

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan proporsi hubungan antara Y dan X. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai (R^2) adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai (R^2) yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan satu variabel dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05 maka artinya ada pengaruh signifikan dari faktor sosial terhadap prestasi kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Analisis ini merupakan analisa deskriptif atas hasil jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel. Menurut Hussein Umar (1996: 54), analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut :

Nilai maksimum : 40

Nilai minimum : 4

Rentang skala : $\frac{40-4}{4} = 9$

Kategori :

- > 31 – 40 = sangat tinggi
- > 22 – 31 = tinggi
- > 13– 22 = rendah
- 4 – 13 = sangat rendah

Distribusi frekuensi variabel faktor sosial diketahui bahwa sebanyak 20 orang (43.5%) karyawan memiliki faktor sosial yang rendah, 15 orang (32.6%) memiliki faktor sosial yang tinggi, dan 11 orang (23.9%) memiliki faktor sosial yang sangat tinggi.

Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja diketahui bahwa sebanyak 1 orang (2.2%) karyawan memiliki prestasi kerja yang rendah, 21 orang (45.6%) karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan 24 orang (52.2%) memiliki prestasi kerja yang sangat tinggi.

Analisis Data

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor butir-butir pertanyaan lebih kecil dari 0.05 yang artinya setiap item pertanyaan memenuhi muatan signifikan.

2. Uji Reliabilitas

Hasil dari reliabilitas berdasarkan *output* yang diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada seluruh variabel > 0,7 adalah baik, artinya variabel-variabel yang digunakan dalam instrumen ini adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Sosial	Prestasi
N		46	46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25,3478	33,2391
	Std. Deviation	6,01190	5,51839
Most Extreme Differences	Absolute	,174	,187
	Positive	,174	,156
	Negative	-,105	-,187
Kolmogorov-Smirnov Z		1,178	1,268
Asymp. Sig. (2-tailed)		,125	,080

a. Test distribution is Normal.

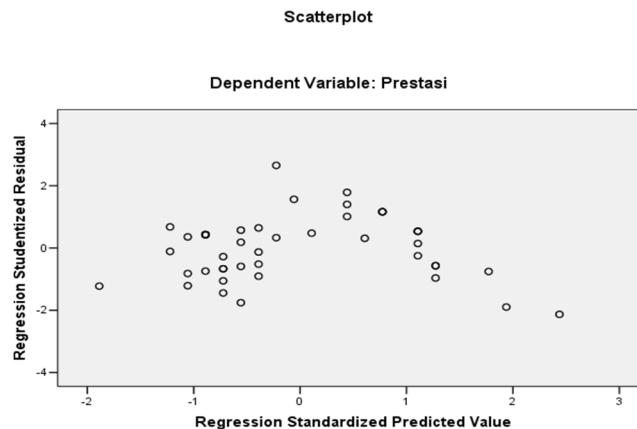
b. Calculated from data.

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai sinifikasi $> 0,05$. Ini menunjukkan bahwa model regresi ini telah memenuhi asumsi kenormalan dari data sehingga diharapkan hasilnya akan baik atau akan sesuai dengan asumsi klasik dari suatu regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Gambar 1
Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar di atas dan di bawah 0 pada Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi

heteroskedastisitas dalam persamaan regresi yang diuji dalam penelitian ini.

4. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari uji regresi linier sederhana yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,680 + 0,811X + e$$

$$\text{Sig} \quad \quad \quad 0,000$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor sosial terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai *sig* yang mendapatkan nilai $< 0,05$. Adapun besar pengaruh yang diberikan oleh faktor sosial terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,811 (80,11%). Artinya setiap peningkatan 10% dari faktor sosial akan meningkatkan 80,11% prestasi kerja karyawan.

Adanya pengaruh signifikan dari faktor sosial terhadap prestasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti, yaitu Faktor sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perguruan Tinggi Akademi Maritim Yogyakarta (AMY).

5. Uji t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Karena dalam penelitian ini hanya ada satu variabel independen, yaitu faktor sosial, berarti pengaruh yang dicari di sini hanya berasal dari faktor sosial tersebut.

Variabel independen dikatakan berpengaruh jika nilai signifikansi *t* lebih kecil dari 0.05. Dari nilai *t* pada persamaan regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 12.680 + 0.811X + e$$

$$t_{hitung} = 12,519$$

$$\text{Sig} = 0,000$$

Dari nilai t_{hitung} sebesar 12,519 yang signifikan pada nilai $< 0,05$ maka berarti bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor finansial terhadap prestasi kerja karyawan Akademi Maritim Yogyakarta. Hal ini semakin memperkuat hasil uji regresi linier sederhana yang dilakukan di atas.

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar variabel faktor finansial dapat menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan pada Akademi Maritim Yogyakarta, maka dilakukan uji koefisien determinasi yang

diperoleh dengan mengkuadratkan nilai R dari persamaan model regresi.

Tabel 8
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,781	,776	2,61295

a. Predictors: (Constant), Sosial

b. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka R^2 adalah sebesar 0,781 menunjukkan bahwa variabel bebas, dalam hal ini faktor sosial, mampu menjelaskan variasi atau perubahan variabel terikat prestasi kerja karyawan sebesar 78,1%. Selebihnya sebesar 21,9% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Hasil penelitian pada Akademi Maritim Yogyakarta menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel faktor sosial 12,519 dengan tingkat signifikansi (*Sig*) sebesar $0.000 <$ dari 0,05. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa faktor sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Akademi Maritim Yogyakarta. Adapun besar pengaruh yang diberikan adalah 80,11%, yang berarti bahwa setiap peningkatan 10% dari faktor sosial akan meningkatkan 80,11% prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien regresi yang mendapatkan nilai 0,811.

Maksud dari hasil regresi di atas dapat dijelaskan dalam ilustrasi berikut. Misalnya terjadi kenaikan pangkat dari dosen Akademi Maritim, maka jika kenaikan pangkat tersebut meningkatkan faktor sosialnya sebesar 10%, maka hal itu akan meningkatkan prestasi kerja dosen tersebut sebesar 80,11%.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor sosial dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Lilik Khoiriyah dan Lumban Gaol (2009).

Dari hasil penelitian Lilik Khoiriyah dan Lumban Gaol (2009) diketahui bahwa faktor sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Faktor sosial yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh faktor sosial terhadap prestasi kerja karyawan, sejalan dengan pendapat Suprihanto (2003: 78) yang menyatakan bahwa faktor sosial yang berupa hubungan sosial dan hubungan kerja merupakan kebutuhan akan perasaan diterima orang lain ditempat bekerja, kebutuhan kasih sayang, untuk berprestasi dan bersahabat akan menimbulkan prestasi kerja. Terpenuhinya faktor sosial karyawan, membuat mereka dapat berprestasi dengan baik karena karyawan dapat bekerja dengan tenang, aman, dan yang penting kebutuhan karyawan dapat dipenuhi. Pada akhirnya keadaan ini membuat karyawan meningkat prestasi kerjanya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari keseluruhan penjelasan yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu dapat ditarik kesimpulan, bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor sosial terhadap prestasi kerja karyawan pada Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). Hal ini dapat diketahui dari uji regresi linier sederhana yang mendapatkan persamaan:

$$Y = 12,680 + 0,811X + e$$

Sig 0,000

Adapun besar pengaruh yang diberikan oleh faktor sosial terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,811 (80,11%). Artinya setiap peningkatan 10% dari faktor sosial akan meningkatkan 80,11% prestasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan maka diberikan saran kepada pihak Akademi Maritim Yogyakarta sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan faktor sosial yang berupa interaksi sosial antara sesama karyawan, pihak Akademi Maritim disarankan untuk secara berkala mengadakan *outbond* yang melibatkan semua karyawan. Dalam acara tersebut dibuat permainan-permainan yang akan menghilangkan *gap* antara sesama karyawan.
2. Untuk meningkatkan faktor sosial yang berupa interaksi sosial antara karyawan dengan atasannya, pihak atasan di Akademi Maritim disarankan untuk menunjukkan sikap yang bersahabat dengan karyawan sehingga kepada karyawan tidak mempunyai rasa tidak takut untuk menyampaikan saran, kritik maupun hal-hal yang membutuhkan perhatian dan penanganan dari atasan. Selain itu, pimpinan disarankan untuk selalu berbaur dengan

- karyawan dalam pelaksanaan kerjanya, sehingga meningkatkan keakraban antara dengan karyawan dengan atasan.
3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel penelitian dan melibatkan mahasiswa sebagai responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mochammad (2003). *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Daft, Richard L. (2007). *Management* (Terjemahan), Edisi Enam, Buku Satu, Salemba Empat, Jakarta.
- Dharma, Surya (2010). *Manajemen Kinerja*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancepich, Donnelly, and Konopaske (2006). *Organisasi Perilaku – Struktur – Proses*, Alih Bahasa oleh Nunuk Adiarni dan Lyndon Saputra, Bina Putra, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Handoko, Hany (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, TH., Reksohadiprojo, S. (2001). *Organisasi Perusahaan*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan, Suad (2008). *Manajemen Keuangan: Teori Ekonomi dan Penerapan*, Buku 1 Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Wardalisa (2011). "Pengantar dan Teori Aliran Behaviorisme.<http://wardahlisa.staff.gunadarma.ac.id/downloads/files/24481/ppt+01+pengantardanteorialiranbehaviorisme.ppt>.

- Lumban, Gaol (2005). *Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada Pemerintah Kota (Pemko) Medan*, Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, A. A Prabu (2010). "Evaluasi Kinerja SDM" Cetakan 5. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, TB Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- McClelland, D. C., J.W. Atkinson, R.A. Clark & E.L. Lowell (2003). *The Achievement Motive*, Van Nostrand, Princeton, NJ.
- Mello, Jeffrey A. (2002). *Strategic Human Resource Management*, South-Western, USA.
- Mondy, R. Wayne., Noe, Robert M. & Premeaux, Shane R. (2002). *Human Resource Management*, 8th Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Management*, Edisi 9, Pearson Education, New Jersey.
- Santoso, Singgih (2007). *Menguasai Statistik di Era Reformasi dengan SPSS 15*, Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Rafika Aditama, Bandung.
- Slamet, Santoso (2007). *Statistika Induktif (Plus Aplikasi Analisis Regresi dan Program SPSS)*, Ardana Media, Yogyakarta.
- Sugiyono (2007). *Metode Penelitian administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Suprihanto, John, dkk. (2003). *Perilaku Organisasional*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Umam, Khaerul, (2010), *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung.

Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ketiga), Rajawali Pers, Jakarta.

Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*, Salemba Infotek, Jakarta.