

MOTIVASI KERJA SEBAGAI FAKTOR MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Sudarto

Abstrak: Motivasi kerja merupakan keinginan didalam diri sendiri dari seseorang untuk meningkatkan keinginan pribadi atau individu dalam kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai keinginannya. Dari keinginan - keinginan tersebut maka peneliti melakukan penelitian di PT Oxyplast Indonesia dengan mengukur seberapa besar motivasi – motivasi karyawannya dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan usulan – usulan motivasi kerja dalam perbaikan terhadap kinerja yang selama ini mereka lakukan. Peningkatan suatu kinerja karyawan maupun perusahaan tidak terlepas dari motivasi karyawannya dalam melakukan pekerjaan setiap harinya, motivasi kerja mengalami perubahan atau tidak mengalami perubahan semata – mata hanya satu faktor, perubahan tersebut merupakan terjadi dikarenakan adanya beberapa sebab. Untuk itu diperlukan langkah - langkah yang terukur dalam merubahnya, untuk itulah dilakukan penelitian supaya kinerja karyawan bisa meningkat kinerjanya. Dalam melakukan penelitian di perusahaan PT Oxyplast Indonesia ini dengan menggunakan metode penelitian meliputi jenis penelitian, operasional, populasi dan masalah – masalah apa yang dihadapi, untuk perhitungannya menggunakan alat ukur, teknik pengumpulan dan pengolahan data yang sudah dipilih dan dengan menganalisisnya secara cermat. Untuk melakukan penelitian ini peneliti menggunakan beberapa variabel yaitu uji hipotesis untuk menjelaskan dan mencari solusi dari sebab akibat diantara beberapa variabel – variabel yang ada. Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan dan pengolahan data setelah semua variabel sudah lengkap dalam penelitian ini menggunakan studi lapangan yaitu mencari data atau hal – hal yang ada di lapangan atau tempat yang di gunakan dan studi pustaka untuk mencari solusi dengan alat ukur apa yang akan digunakan secara tepat , untuk menganalisisnya peneliti menggunakan Uji F (Anova). Data yang didapat dianalisis dengan menggunakan uji F (Anova). Apabila uji F (Anova) sudah didapat maka di uji dengan uji hipotesis yang akan digunakan dan dapat diterima yaitu $N=...$ dan bisa diambil keputusan bahwa F hitung didapat $\geq F$ serta H_0 ditolak dan H_1 diterima. Apabila sudah didapat uji hipotesisnya maka H_0 dan H_1 dapat diteriam dan dapat disimpulkan motivasi kerja sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT Oxyplast Indonesia yang akan menghasilkan produktifitas yang tinggi yang berujung peningkatan kesejahteraan karyawan kdan keuntungan perusahaan.

Kata kunci: Motivasi kerja, Peningkatan Kinerja Karyawan.

Tujuan perusahaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keuntungan perusahaan yang meningkat, untuk mencapai hal tersebut tidaklah mudah mencapainya, maka dari itu di pikirkanlah bagaimana mencapai tersebut. Dari hal tersebut di dapat bermula dari motivasi kerja yang ada sekarang ini ditingkatkan sesuai harapan yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Apabila karyawan mengetahui seberapa motivasi kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan seoptimal mungkin maka untuk mengetahui seberapa motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.

Dari banyaknya karyawan maka banyak pula karakter seseorang dalam melakukan pekerjaannya, mulai karyawan dengan kemampuan biasa saja samapai karyawan yang mempunyai potensi dengan kecakapan serta keterampilan yan terpenting karywan tersebut mau bekerja dengan giat dan sesuai aturan perusahaan untuk mencapai hasil yang maksima , maka dari itu apabila perusahaan tidak memberikan sesuatu yang bisa diterima karyawan jangan harap peningkatan kinerja yang berujung pada produktifitas perusahaan bisa sesuai harapan. Untuk itu perusahaanaan diharuskan dan diwajibkan bisa memotivasi

karyawannya dalam melakukan pekerjaan dengan arahan dan dilakukan karyawan dalam pekerjaannya.

Seorang pemimpin perusahaan seharusnya dan berusaha semaksimal mungkin untuk bisa melaksanakan motivasi karyawannya dalam melakukan pekerjaan ini dilakukan dari segitu banyaknya karyawan ada beberapa atau lebih karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga dapat terjadi kecelakaan kerja maupun penurunan kinerja. Karyawan dalam suatu perusahaan bisa dimotivasi dengan mudah apabila kebutuhan dan keinginannya dapat dipenuhi tentunya yang bisa maklumi dan masuk akal. Dalam pemberian motivasi kerja akan sangat mudah apabila seseorang atau karyawan sudah mengerti akan manfaatnya begitu sebaliknya apabila dirasa belum memahami dikarenakan tidak bisa menerima maksud dan tujuannya maka pimpinan atau perusahaan membuat pelayihan tentang motivasi kerja di lingkungan pekerjaannya. Untuk memotivasi karyawan untuk berubah banyak faktor yang mempengaruhi sebagai contoh pemimpin harus dapat mengetahui kebutuhannya, keinginannya dan harapan – harapan yang ada di dalam setiap karyawan.

Dari beberapa aspek didapat beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja yaitu faktor Internal dan faktor Eksternal. Dari Internal terdiri dari keinginan sendiri dari karyawannya, niatnya dalam bekerja atau bisa dari lingkungan keluarga karyawan tersebut dan untuk faktor eksternal bisa dari lingkungan kerja, kesejahteraannya, kebijaksanaan perusahaan atau hubungan kerja dengan karyawan lainnya, pangkat, jabatan dan tanggung jawabnya. Apabila perusahaan atau pemimpinnya mengetahui akan hal – hal tersebut maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan meningkat dan perusahaan akan mendapatkan hasil yang optimal.

PT Oxyplast Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam manufaktur yang memproduksi Powder Coating yang digunakan perusahaan atau perorangan dalam melakukan pengecatan dengan hasil maksimal. Adapun bahan yang digunakan untuk memproduksi produknya ada yang di datangkan dari luar negeri dan sebagian disebagian dari dalam negeri. Perusahaan ini berkantor di Pasuruhan Jawa Timur dan sekaligus sebagai kantor penjualan dan pemasaran untuk wilayah Indonesia bagian tengah dan Indonesia Timur, untuk penjualan dan pemasaran wilayah Indonesia barat kantornya ada di Jakarta. Peneliti dapat informasi dari karyawan yang ada di pabrik bagian produksi dan staf kantor yang ada di Pasuruhan Jawa Timur, dengan wawancara dimana masih banyaknya kekurangan disiplin dalam melakukan pekerjaannya seperti contoh datang terlambat, kurang komunikasi antar karyawan dan pimpinan yang dapat berpengaruh dalam produktifitas yang dihasilkan.

Dari permasalahan yang banyak tersebut seyogyanya pemimpin lebih memperhatikan untuk memberi motivasi kerja pada karyawannya baik staf maupun bagian produksi untuk lebih disiplin dalam bekerja dan perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya contoh memberikan bonus atau gaji tambahan untuk karyawan yang untuk lebih semangat dalam bekerja. Apabila dijalankan memotivasi karyawan dari pihak karyawan dan perusahaan akan meningkat profitnya dan kesejahteraan karyawan sejahtera.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti melakukan penelitian di PT Oxyplast Indonesia dengan judul Motivasi Kerja Sebagai Faktor Meningkatkan Kinerja Karyawan.

METODE

Dalam penelitian ini beberapa kriteria penilaian kinerja dan faktor – faktornya. Untuk teori yang diulas diatas dapat dijabarkan beberapa faktor atau kriteria yang menjadi

point yang dapat di rangkum dalam penilaian prestasi kerja karyawan yang bersifat riil berdasarkan penilaian kerja yang selama ini yang dilakukan masing – masing karyawan. Penilaian beberapa faktor dan kriterianya menjadikan bahan evaluasi diri sebagai tolak ukur kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya, beberapa tolak ukur kerja antara lain (Gasperz, 2002) :

- Kualitas kerja.
- Keandalan.
- Kuantitas kerja.
- Kehadiran.
- Pengetahuan.
- Kerjasama.

Beberapa tolak ukur diatas merupakan penilaian individu yang dapat menjadi bahan dalam menentukan kemampuan kerja karyawan yang nantinya dapat diketahui akan bobot masing – masing kemampuan kerja yang didasarkan pada kebutuhan perusahaan saat ini dan selanjutnya melangkah lebih mudah untuk mendapatkan bobot akan kriteria penilaian kinerja para karyawan.

Dalam faktor penilaian kinerja karyawan peneliti mengelompokkan beberapa parameter supaya dapat dikenali didalam dua kemampuan yang didasarkan pada kebutuhan perusahaan pada saat ini, yang tentunya akan dapat diketahui pada bobot masing – masing kemampuan kerja yang dibutuhkan pada perusahaan. Apabila perusahaan sudah dapat mengetahui kemampuan karyawannya akan lebih mudah menentukan bobot pekerjaannya yang dibebankannya serta dapat dengan mudah membuat penilaian kriteria atau sebagai faktor penilaian kerja dalam waktu tertentu.

Dalam melakukan penelitian ini dilakukan pada karyawan dan staf yang berkedudukan di kantor PT Oxyplast Indonesia yang berada di Pasuruan Jawa Timur Adapun beberapa tahap langkah penelitian :

Penyebaran Kuesioner

Kuesioner merupakan sarana untuk mendapatkan masukkan langsung dari karyawan yang dapat digunakan gambaran dalam menyelesaikan permasalahan dan solusi yang ditawarkan, untuk pembuatan kuisisioner ini yang diperhatikan dalam pertanyaan-pertanyaannya yang dapat menggambarkan kondisi terkini yang dialami responden. Untuk penyebaran kuesioner harus diperhatikan seberapa jumlah yang ada respondennya yang akan peneliti bagikan dalam menjawab kuisisionernya. Untuk jumlah responden kurang 100, maka diambil sampelnya saja. Apabila lebih dari 100 responden, maka diambil populasinya.

Pilot Study

Untuk langkah *pilot study* ini uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan pembagiannya. Dalam uji validitas adalah seberapa cermat dan valid atau keakuratannya yang telah ada hasilnya atau sudah diisi oleh responden. Untuk uji reliabilitas adalah seberapa tepat (konsisten) dari jawaban kuisisioner dari jawaban yang di jawab. Untuk mengujian seberapa validnya kuisisioner yang sudah disebar dan dijawab oleh responden yang berhubungan dengan kehandalan, konsistensi, kestabilan dan keakuratan. Dalam pengumpulan data yang pertama yang harus diuji coba adalah instrumen penelitian itu sendiri yaitu karyawan perusahaan tersebut yang akan di gunakan. Dalam penelitian agar instrumen – instrumen bisa dipahami dan di mengerti dengan mudah yaitu tentang kehandalannya.

Pengumpulan Dan Pengolahan Data

Dalam pengumpulan dan pengolahan data peneliti mengumpulkan informasi yang ada di lapangan baik itu wawancara, mengamati maupun data dari perusahaan yang berhubungan dengan masalah kinerja. Untuk pengumpulan data ini mencari dan mencocokkan data yang dibutuhkan dalam penelitian untuk mencapai hasil yang diinginkan yaitu tentang kinerja karyawannya. Hasil yang dicapai dikumpulkan dengan beberapa data variabel sudah ada atau yang diperoleh sebelumnya

Uji Validitas

Validitas adalah yang terkait dengan keabsahan apakah dari pertanyaan – pertanyaan sebagai alat ukur secara tepat mengukur apa yang hendak akan diukur. Untuk itu penentuan validitas dapat dibedakan menjadi beberapa faktor seperti kriteria, isi, dan cara pengukuran. Dalam menguji menggunakan SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) Validitas dan Realibilitas dapat dilakukan dengan sekaligus dengan satu kali cara: Mencari validitas dan realibilitas, melakukan analisis butir dan Pemahaman validitas dan realibilitas dalam kehidupan sehari – hari.

Uji Reliabilitas

Realibilitas terkait dengan kehandalan alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan yang kurang lebih sama sama ketika diterapkan pada sampel yang sama. Alat ukur dikatakan terpercaya (Realibel) jika memberikan hasil yang tidak jauh berbeda ketika digunakan sekali lagi, Misal sebuah tes IQ yang telah berhasil mengukur siswa dengan skor 120 andaikata tes IQ tersebut handal dan terpercaya maka apabila dilakukan tes kembali akan mendapatkan hasil skor tidak jauh dari skor 120.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan terhadap beberapa pernyataan dengan menggunakan suatu alat atau metode statistik yang dapat membuahkan hasil pengujian yang signifikan secara ilmu statistik. Hasil pengujian statistik yang akan mendapatkan hasil dan untuk memutuskan hipotesis, untuk data hipotesis ada dua macam yaitu: Diterima dan ditolak. Pengujian hipotesis dalam menetapkannya dibagi menjadi: Hipotesis null (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_1). Untuk Hipotesis sendiri terbagi dalam tiga jenis, yaitu: Deskriptif, Komparatif, Asosiatif

Analisa Data dan Regresi Linier

Dalam menganalisis data yang ada peneliti melakukannya perlu pembahasan yang bertujuan untuk menjelaskan secara jelas. Tujuan analisis dalam ini adalah untuk mengetahui seberapa dalam mempengaruhi motivasi kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan di perusahaan PT Oxyplast Indonesia yang pengukurannya menggunakan uji regresi linier dan uji ANOVA.

Untuk Regresi linier dibagi menjadi Regresi sederhana dan Regresi linier Ganda . Untuk Regresi linier sederhana merupakan uji regresi yang mana kita hanya memiliki Independent variable (IV) dan satu dependent variable (DV). Untuk regresi linier ganda (multi liner regression) yang menggunakan IV dan DV, untuk regresi ini yang perlu diperhatikan selain distribusi normal :

- Tidak mengalami multikolinieritas
- Tidak mengalami otokolerasi
- Tidak mengalami heteroskedastisitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil dari kuesioner berbentuk skala *likert* yang disebar pada karyawan produksi dan staff PT Oxyplast Indonesia yang berada di kantor Pasuruhan Jawa Timur

sebanyak 20 pertanyaan. Dari pertanyaan tersebut sudah mewakili dari variabel X dan variabel Y. Berikut 5 jawabannya :

1. Sangat Tidak Setuju bernilai : 1
2. Tidak Setuju bernilai : 2
3. Netral bernilai : 3
4. Setuju bernilai : 4
5. Sangat Setuju bernilai : 5

Hasil yang didapat dari kesioner tersebut dimasukkan dalam rekapitulasi untuk mendapatkan variabel X, dapat dilihat pada Tabel 1, untuk variabel Y dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1. Rekapitulasi Untuk Variabel X (Motivasi Kerja)

Res ponden	Jawaban Responden															Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
10	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	54
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
14	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	68
15	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	68
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	53
30	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58

Tabel 2. Rekapitulasi Untuk Variabel Y

Responden	Jawaban					Skor	Responden	Jawaban					Skor
	P1	P2	P3	P4	P5			P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20	16	5	5	5	4	5	24
2	4	4	4	4	4	20	17	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20	18	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20	19	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20	20	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20	21	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20	22	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20	23	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20	24	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20	25	4	4	4	4	4	20
11	4	5	4	5	5	23	26	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20	27	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20	28	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20	29	4	4	4	4	4	20
15	5	4	5	4	4	22	30	4	3	4	4	4	19

Uji Validitas

Untuk Uji Validitas peneliti menggunakan uji validitas dengan variabel X (Motivasi Kerja), karyawan PT Oxyplast Indonesia dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk 95 % dilihat dari kepercayaannya dari ke 30 responden pengujian dilakukan 2 arah dan didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,3610. Untuk analisis data variabel X (Motivasi Kerja) data yang di dapat dari uji validitas terdapat 2 pertanyaan yang berbunyi “Motivasi Kerja “ adalah variabel X yaitu:

Tidak valid : Karyawan harus dapat mengatasi permasalahan yang ada pada saat bekerja karena akan dinilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$. Dan tidak valid : Apabila disebabkan antara lain responden tidak tahu maksud pertanyaan. Kedua pertanyaan yang tidak valid dapat dikesampingkan, variabel X (Motivasi Kerja).

Untuk yang Valid dari semua pertanyaan yang diberikan pada pertanyaan variabel Y (kinerja karyawan) diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau tingkat kepercayaan 95 % ini diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,3610.

Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas ini dengan dengan cara melihat apakah kuesioner yang telah dibagikan akan dijawab oleh responden reliabel (handal). Dari hasil pengolahan data dengan *Software SPSS Versi 19*, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X (Motivasi Kerja) sebesar 0,893 yang artinya erat (reliabel). Dan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,822 yang artinya erat (reliabel).

Sesuai dengan kriteria, hasil uji reliabilitas variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) berada diantara 0,7 -< 0,9, untuk itu dapat bahwa hasil kuesioner memiliki reliabilitas yang erat (reliabel) yang artinya kuesioner yang disebarkan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk menjawab pertanyaan yang harapannya mewakili keadaan sebenarnya.

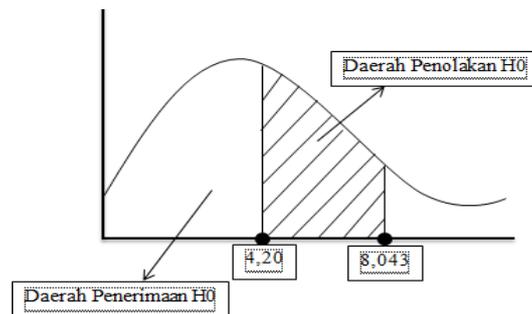
Uji Korelasi

Pada uji korelasi ini berguna untuk melihat seberapa kuat atau besar hubungan antar dua variabel, uji ini merupakan analisis statistik yang sering dipakai dalam penelitian. Beberapa teknik korelasi yang digunakan adalah :

- Chi-square Test
- Pearson Correlation
- Spearman's Rho dan Kendall's Tau

Uji F

Uji F merupakan cara pengolahan data yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 8,043 dan nilai F_tabel sebesar 4,20. $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,043 > 4,20$ dan H_0 ditolak.



Gambar 1. Grafik hasil uji Anova berdasarkan F_{hitung}

Untuk variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) pada tingkat kepercayaan menggunakan hipotesis sebagai berikut : H_0 : Motivasi Kerja tidak mempengaruhi kinerja dan H_1 : mempengaruhi kinerja PT. Oxyplast Indonesia
 Penilaian probabilitas : Probabilitas $0,008 < 0,05$ maka keputusan yang diambil bahwa $P_{hitung} < P_{\alpha}$ maka H_0 ditolak. Dari penilaian tersebut bahwa faktor Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT.Oxyplast Indonesia .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1 Pengaruh motivasi kerja sangat berdampak pada perusahaan dari hasil uji Anova diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,043 > 4,20$. Hal ini menunjukkan variabel X (Motivasi Kerja) baik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan pada PT.Oxyplast Indonesia.
- 2 Peneliti memberikan usulan pada pihak manajemen untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan PT.Oxyplast Indonesia adapun caranya: Perusahaan memberikan panduan kerja mulai tata cara masuk kerja, di dalam perusahaan sampai pulang kerja.
- 3 Perusahaan memberikan punishment dan reward untuk memotivasi kerja dalam pekerjaan sehari – hari

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ika. Faktor-Faktor Motivasi Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Gayamanunggal Kresitama, Universitas Guna Darma. 2009.
- Hartono. SPSS 16,0 Analisis Data Statistika dan Penelitian, pustaka Pelajar, Yogyakarta. 2008.
- Marwansyah. Manajemen Sumber Daya Manusia (2 Edition). Alfabeta, Bandung. 2010.

-
- Mutmainnah, Sri. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panen Lestari Internusa Medan. Universitas Negeri Medan, Medan. 2008. Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta. 1996.
- Sufren & Yonathan Natanael. Mahir menggunakan SPSS secara otodidak . PT Elex Media Komputindo
- Sri, Mutmainnah. 2008. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panen Lestari Internusa, *Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis.* / Vol. III No: 1 Maret, Medan. 2008.