

KONTRIBUSI PERSEPSI INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia di perusahaan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, tidak terbatas pada lapisan bawah saja tetapi juga pada tingkat manajemen. Penelitian ini mengkaji tentang kontribusi persepsi insentif dan kepuasan terhadap motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti apakah persepsi insentif dan kepuasan berkontribusi pada motivasi kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan garmen PT X. Alat ukur yang digunakan terdiri dari angket kuesioner dengan perhitungan skala Likert. Teknik analisis yang digunakan adalah Kolmogorov Smirnov. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap motivasi kerja, yaitu persepsi insentif sebesar 43,3% terhadap motivasi instrinsik dan 38,4% terhadap motivasi ekstrinsik, sedangkan kepuasan memberikan kontribusi sebesar 43,3% terhadap motivasi instrinsik dan 38,4% terhadap motivasi ekstrinsik. Kontribusi dari dua variabel secara bersama-sama adalah sebesar 43,3% terhadap motivasi instrinsik dan 38,4% terhadap motivasi ekstrinsik

Kata Kunci: Persepsi Insentif, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.

**Widio Purwani
Meti Nurhayati**

wpurwanis@staff.gunadarma.ac.id
meti2911@staff.gunadarma.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi perkembangan industri di era industrialisasi saat ini setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat unggul di tengah persaingan industri dan memperluas peluang pasar domestik ke pasar internasional.

Pengembangan sumber daya manusia di perusahaan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, tidak terbatas pada lapisan bawah tetapi juga di tingkat manajemen. Pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang profesional, kreatif, efektif, efisien dan berinisiatif merupakan faktor-faktor yang cukup dominan dalam mengembangkan bisnis dan industri.

Di samping itu, perusahaan juga harus mampu mengantisipasi dengan tepat perubahan lingkungan bisnis. Ini hanya mungkin apabila pihak manajemen menyadari bahwa hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas, sumberdaya manusia berkualitas itu harus memiliki motivasi kerja.

Motivasi perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen karena konsep pokok untuk memanfaatkan sumber daya manusia dengan lebih baik adalah dengan memotivasi karyawan. Keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan tidak dapat dipandang sebelah mata karena mereka adalah aset yang sangat penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yaitu keuntungan (Hasibuan, 1997). Di sisi lain, perusahaan secara tidak langsung memenuhi kebutuhan karyawan, materi maupun non-materi.

Motivasi adalah proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 1995). Tujuan yang berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Pada hakekatnya motivasi didefinisikan sebagai proses di mana perilaku diberi energi dan diarahkan

(Kneth & Carry, 2003).

Menurut Siagian (1995), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau kemampuan, tenaga dan waktunya untuk mengerjakan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah persepsi insentif dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja, baik secara ekstrinsik maupun intrinsik.

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang artinya menggerakkan atau memindahkan. Hasibuan (2001) mengartikan motivasi sebagai dorongan atau gaya penggerak. Sebab itu motivasi adalah proses internal yang mendasari perilaku manusia, sebagaimana yang dijelaskan oleh Tosi, John, Rizzo & Stephen (1986).

Motivasi juga diartikan sebagai proses yang muncul akibat adanya defisiensi secara fisiologis, atau sebagai kebutuhan yang mengakibatkan suatu perilaku, atau dorongan yang mengarah pada pencapaian tujuan atau insentif (Luthans, 2001).

Menurut Siswanto (1987), motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental seseorang untuk memberi energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan serta menyalurkan perilaku ke arah tercapainya kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Siagian (1995) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu dari faktor-faktor yang menentukan prestasi kerja. Menurut Anoraga (1998), motivasi adalah kebutuhan yang mendorong ke arah suatu tujuan tertentu.

Dari penjelasan-penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang memberi energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan serta menyalurkan perilaku ke arah tercapainya kebutuhan.

Motivasi dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada calon tenaga kerja

ketika ia diterima masuk bekerja. Motivasi karyawan dapat ditingkatkan antara lain dengan memotivasi pekerja. Dengan meningkatnya motivasi kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dan absen dikurangi dan produktivitas ditingkatkan (Siagian 2004).

Pada umumnya berkurangnya motivasi kerja disebabkan oleh ketidakpuasan. Handoko (1992) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Nasution (1966) salah satu faktor yang meningkatkan motivasi kerja adalah pemberian imbalan dan insentif yang sesuai. Pemberian imbalan dan insentif dapat dibuat dalam beberapa bentuk termasuk upah atau intensif dan pemberian hak-hak khusus seperti pengembangan karir, kenaikan jabatan, atau pemberian jaminan keselamatan kerja.

Lawler 1968 (Dalam Munandar 2001) melihat adanya hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dia mengatakan bahwa motivasi (*effort*), kemampuan dan persepsi peran, menghasilkan unjuk kerja (*performance*) dan memperoleh imbalan (*reward*). Imbalan dinilai apakah adil (*perceived equitable reward*), hasilnya menentukan kepuasan kerja. Nilai dari imbalan yang diperoleh (*value of reward*) dan probabilitas memperoleh imbalan dengan upaya tertentu. Dalam model tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menentukan tinggi rendahnya motivasi.

Menurut Hasibuan (2001) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang meningkatkan gairah kerja seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Kongs (dalam Hasibuan, 2001), motivasi kerja mengacu pada dorongan dan upaya untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Motivasi kerja dijelaskan sebagai suatu proses yang muncul akibat adanya defisiensi secara fisiologis atau sebagai kebutuhan yang mengaktifkan perilaku

atau sebagai dorongan yang mengarah pada pencapaian tujuan atau insentif. (Luthans, 2001).

Motivasi kerja menurut Drucker (1998) berperan sebagai kemauan dan keinginan seseorang untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi agar berperan dengan baik. Bagi Casio (2001) motivasi kerja adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Turunnya motivasi kerja disebabkan oleh ketidakpuasan.

Dari pengertian dan penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak atau pendorong yang meningkatkan gairah kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan dan individu pekerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini beberapa variabel yang dikaji adalah sebagai berikut:

Variabel independen (Y): motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik

Variabel bebas(X1): persepsi insentif

Variabel bebas(X2): kepuasan kerja

Subjek Penelitian ini adalah karyawan PT. X yang bergerak dalam bidang garmen, beralamat di Jalan Raya Cilodong. Karyawan yang dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan wanita dan laki-laki di bagian produksi yang jumlahnya 100 orang.

Pengukuran ketiga variabel tersebut akan dilakukan dengan Skala Likert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan pertanyaan yang *favorable*. Pemberian skor pada semua pernyataan yaitu bernilai 5 untuk jawaban sangat memuaskan, bernilai 4 untuk jawaban yang memuaskan, bernilai 3 untuk jawaban cukup memuaskan, bernilai 2 untuk jawaban tidak memuaskan dan bernilai 1 untuk jawaban tidak sangat memuaskan.

Sedangkan pernyataan yang *Unfavorable* tidak ada. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan responden agar tidak terlalu berpikir keras dalam memberikan jawaban. Selain itu mengingat pendidikan responden yang pada umumnya setingkat SLTP. Peneliti memandu responden dalam menjelaskan maksud dari pernyataan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian validitas skala dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda dengan bantuan program aplikasi SPSS ver 13 for windows.

1) Kuesioner Motivasi Kerja (Y)

a) Motivasi Kerja Intrinsik

Dari 14 item motivasi kerja yang diujicobakan pada 100 subjek, semuanya dinyatakan valid dengan nilai berkorelasi item total yang bergerak antara 0,441 sampai dengan 0,674.

b) Motivasi Kerja Ekstrinsik

Dari 16 item motivasi kerja yang diujicobakan pada 100 subjek, semuanya

dinyatakan valid dengan nilai berkorelasi item total yang bergerak antara 0,413 sampai dengan 0,699.

Distribusi item valid dapat dilihat pada Tabel 1.

2) Kuesioner Persepsi Insentif
Dari 10 item persepsi insentif yang diujicobakan pada 100 subjek, satu item dinyatakan gugur sehingga item valid berjumlah 9. Kuesioner ini memiliki item valid dengan nilai berkorelasi item total yang bergerak antara 0,490 sampai dengan 0,680. Adapun distribusi item valid dan tidak valid dapat dilihat pada Tabel 2.

3) Kuesioner Kepuasan Kerja.
Dari 30 item kepuasan kerja yang diujicobakan pada 100 subjek, semuanya dinyatakan valid dengan nilai berkorelasi item total yang bergerak antara 0,260 sampai dengan 0,640. Adapun distribusi item valid dapat dilihat pada Tabel 3.

Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik alpa Cronbach terhadap item yang telah lolos analisis item. Berdasarkan pendapat Sekaran (1992), nilai reabilitas yang paling baik untuk penelitian 0,70 atau 70%. Berikut ini adalah hasil uji reabilitas setiap tabel.

Tabel 1.
Distribusi Item Valid Motivasi Kerja

No.	Faktor	Nomor Item	
		Favorable	Total Item Valid
Intrinsik			
1.	Pencapaian prestasi	24, 13, 22	3
2.	Tanggung Jawab	3, 18, 28	3
3.	Sifat pekerjaan	2, 5	3
4.	Penghargaan atau perhatian	1, 19, 25	3
5.	Kesempatan untuk maju	4, 6, 24	3
Ekstrinsik			
6.	Kondisi kerja	7, 9, 17	3
7.	Hubungan Interpersonal	11, 14, 16, 30	3
8.	Kebijakan Administratif	12, 21, 27	3
9.	Penyelia	8, 10, 20, 23	3
10.	Upah	15, 26, 29	3
Total		30	30

Tabel 2.
Distribusi Item Valid Insentif

No.	Faktor	Nomor Item	
		Favorable	Total Item Valid
1.	Puas tidaknya karyawan terhadap imbalan yang diterima	1	1
2.	Teknik penghitungan	2	1
3.	Besarnya insentif	3	1
4.	Proses pembayaran insentif	4	1
5.	Kompensasi kelebihan jam kerja	5	1
6.	Kenaikan gaji	6	1
7.	Kompensasi jika melebihi target	7	1
8.	Gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup	8	1
9.	Gaji yang bisa digunakan untuk menabung	9	1
10.	Imbalan lembur yang diterima	10	1
Total		10	10

Tabel 3.
Distribusi Item Valid Kepuasan Kerja

No.	Faktor	Nomor Item	
		Favorable	Total Item Valid
Intrinsik			
1.	Persepsi terhadap diri sendiri dan harga diri	1, 2	2
2.	Harapan pribadi dan harga diri	3, 4	2
3.	kebutuhan dan keinginan	5, 6, 7	3
4.	Kepuasan Kerja	8, 9, 10	3
5.	Prestasi kerja yang dihasilkan	11, 12	2
Ekstrinsik			
6.	jenis dan sifat pekerjaan	13, 14, 15, 16,	4
7.	Kelompok kerja	17, 18, 19	3
8.	Perusahaan	20, 21, 22, 23	4
9.	Situasi lingkungan kerja	24, 25, 26, 27	4
10.	Sistem imbalan dan penerapannya	28, 29, 30	3
Total		30	30

Tabel 4.
Hasil Uji Reabilitas
Motivasi Kerja Intrinsik

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	14

Pada tabel hasil uji reabilitas motivasi kerja di atas, variabel motivasi kerja menunjukkan reabilitas yang cukup baik karena memiliki nilai koefisiensi reabilitas yang cukup tinggi yaitu 0,913.

Tabel 5.
Hasil Uji Reabilitas Motivasi
Kerja Ekstrinsik

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	16

Pada tabel hasil uji reabilitas motivasi kerja di atas, variabel motivasi kerja menunjukkan reabilitas yang cukup baik karena memiliki nilai koefisiensi reabilitas yang cukup tinggi yaitu 0,922.

Tabel 6.
Hasil Uji Reabilitas
Persepsi Insentif

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	9

Pada tabel hasil uji reabilitas variabel insentif di atas, variabel insentif menunjukkan reabilitas yang cukup baik karena memiliki nilai reabilitas yang cukup baik yaitu 0,899.

Tabel 7.
Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	30

Pada tabel hasil uji reabilitas kepuasan kerja di atas, variabel kepuasan kerja menunjukkan reabilitas yang cukup baik karena memiliki koefisiensi reabilitas yang tinggi yaitu 0,899.

Deskripsi Data

Subjek penelitian ini terdiri dari 100 orang. Adapun karakteristik subjek yang tercakup dalam penelitian ini meliputi:

- a. Usia subjek penelitian
Berdasarkan hasil pengisian kuesioner dari responden dapat digambarkan distribusi usia subjek penelitian sebagai berikut:

Tabel 8.
Distribusi Frekuensi Usia Subjek
Penelitian

Usia Karyawan	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	31	31
25 – 30 tahun	18	18
31 – 35 tahun	20	20
36 – 40 tahun	21	21
> 40 tahun	10	10
Jumlah	100	100

- b. Jenis kelamin subjek penelitian
Dari jumlah karyawan sebanyak 100 orang sebagian karyawan adalah berjenis kelamin perempuan 90 orang dan pria hanya 10 orang.

Tabel 9.
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin
Subjek Penelitian

Jenis Kelamin Karyawan	Frekuensi	Persentase
Perempuan	90	90
Laki-Laki	10	10
Jumlah	100	100

- c. Latar belakang pendidikan subjek penelitian

Dari jumlah karyawan sebanyak 100 orang, 87 orang karyawan adalah lulusan SLTP, 10 orang karyawan adalah lulusan SLTA, 2 orang karyawan adalah lulusan D3, dan lulusan S1 hanya 1 orang.

Tabel 10.
Distribusi Frekuensi Latar Belakang
Pendidikan Subjek Penelitian

Latar Belakang Pendidikan Karyawan	Frekuensi	Persentase
SLTP	87	87
SLTA	10	10
D3	2	2
S1	1	1
Jumlah	100	100

- d. Masa kerja subjek penelitian

Dari jumlah karyawan sebanyak 100 orang, 21 orang karyawan telah bekerja kurang dari 1 tahun, 29 orang karyawan telah bekerja antara 1 – 3 tahun, 50 orang karyawan telah bekerja lebih dari 3 tahun.

Tabel 11.
Distribusi Frekuensi Masa Kerja
Subjek Penelitian

Masa Kerja Karyawan	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	21	21
1 – 3 tahun	29	29
> 3 tahun	50	50
Jumlah	100	100

- e. Gaji subjek penelitian
Dari jumlah karyawan sebanyak 100 orang, 21 orang karyawan memperoleh gaji di bawah Rp. 500.000,00 setiap bulannya dan 79 orang karyawan memperoleh gaji Rp. 500.000,00 setiap bulannya.

Tabel 12.
Distribusi Frekuensi Gaji Subjek
Penelitian

Gaji Karyawan	Frekuensi	Persentase
< Rp. 500.000,00	21	21
Rp. 500.000,00	79	79
Jumlah	100	100

Salah satu faktor yang mendukung temuan penelitian adalah karakteristik responden (karyawan PT X). Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu: motivasi kerja, persepsi insentif dan kepuasan memiliki Mean Empirik (ME) yang lebih rendah dibandingkan dengan Mean Hipotik (MH).

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan nilai MH, ME dan Simpangan Baku (SD) dari ketiga variabel penelitian

Tabel 13.
Perbandingan Mean Hipotik (MH),
Mean Empirik (ME) dan Simpangan
Baku dari ketiga variabel penelitian.

Variabel	MH	ME	SD
Motivasi Kerja (Y)	48	52,64	8.077
Ekstrinsik			
Insentif (X1)	27	25,37	6.545
kepuasan (X2)	90	93,71	12.762

Skala Motivasi kerja Ekstrinsik terbukti memiliki nilai ME > MH namun selisihnya (52,64-48=4,64) tidak lebih besar dari SD (8,077). Rata-rata nilai persepsi mengenai prestasi di PT X relatif sedang, tetapi mendekati tinggi

Skala persepsi insentif terbukti memiliki nilai ME < MH, namun selisihnya (27-25,37=1,63) yaitu tidak lebih besar dari SD (6,545) atau 2SD(13,09). Hal tersebut membuktikan bahwa: rata-rata nilai mengenai persepsi insentif PTX relatif sedang tetapi mendekati rendah.

Sedangkan skala kepuasan kerja terbukti memiliki nilai ME > MH namun selebihnya (93,71-90=3,71) yaitu tidak lebih besar dari SD (12,762) atau 2SD (25,542). Hal tersebut membuktikan bahwa: rata-rata nilai persepsi mengenai kepuasan kerja di PTX relatif sedang tetapi mendekati tinggi.

Tabel 14.
Perbandingan Mean Hipotik (MH),
Mean Empirik (ME) dan Simpangan
Baku dari ketiga variabel penelitian.

Variabel	MH	ME	SD
Motivasi	42	45,48	6,876
Ekstrinsik			
Insentif (X1)	27	25,37	6.545
Kepuasan (X2)	90	93,71	12.726

Skala Motivasi kerja Intrinsik terbukti memiliki nilai ME > MH namun selisihnya (45,48 – 42 = 3,48) tidak lebih besar dari SD (6,876). Rata-rata nilai persepsi mengenai motivasi kerja instrinsik di PT X relative sedang, tetapi mendekati tinggi

Skala persepsi insentif terbukti memiliki nilai ME < MH, namun selisihnya (27-25,37=1,63) yaitu tidak lebih besar dari SD (6,545) atau 2SD(13,09). Hal tersebut membuktikan bahwa: rata-rata nilai mengenai persepsi insentif PTX relatif sedang tetapi mendekati rendah.

Sedangkan skala kepuasan kerja terbukti memiliki nilai ME > MH namun selebihnya (93,71-90=3,71) yaitu tidak lebih besar dari SD (12,762) atau 2SD

(25.542). Hal tersebut membuktikan bahwa rata-rata nilai persepsi mengenai kepuasan kerja di PTX relatif sedang tetapi mendekati tinggi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat kontribusi secara signifikan jika dilihat secara bersama-sama persepsi insentif dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan perolehan R Square sebesar 0,439 terhadap motivasi kerja. Artinya, persepsi insentif dan kepuasan kerja berkontribusi sebesar 43,9% terhadap motivasi kerja, sedangkan sisanya 56,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.
2. Terdapat kontribusi signifikan untuk persepsi insentif terhadap motivasi kerja di mana R.Square =0,238. Berarti, persepsi insentif berkontribusi sebesar 23,8% terhadap motivasi kerja.
3. Terdapat kontribusi yang signifikan untuk kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di mana nilai R Square adalah 0,425 yang artinya kepuasan kerja berkontribusi sebesar 42,5% terhadap motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Melihat hasil kontribusi pada insentif terhadap motivasi kerja sebesar 23,8% maka peneliti menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya
Penulis mengharapkan agar memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja seperti prestasi kerja, hubungan antarpribadi karyawan dan kondisi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. 1998. *Psikologi Industri dan Sosial*. PT Dunia Pustaka Jaya: Jakarta.

As'ad, M. 1991. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.

Ayudiarini. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*. Universitas Gunadarma: Jakarta.

Azwar. 1999. *Tes Prestasi*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Cascio, W.F. 2003. *Managing Human Resources 6th Edition*. McGraw Hill: New York.

Darminta, W.J.S. 1985. *Kamus Umum Bahasa*. Balai Pustaka: Jakarta.

Drucker & Dessler, G. 1998. *Manajemen Personalia*. Prenhalindo: Jakarta.

Handoko, H.T. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Kanisius: Yogyakarta.

Hasibuan, M.S.P. 2002. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

-----. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia: Jakarta.

-----. 2001. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara: Jakarta.

-----. 1944. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta.

Luthans, Fred. 1992. *Organizational Behavior 6th Edition*. Singapore.

Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press: Jakarta.

-----. 1955. *Pengantar Kuliah Psikologi Industri*. Karunia: Jakarta.

Nasution, M. 1996. *Pengantar Manajemen*. Jambatan: Jakarta.

Nawawi. 1977. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*.

Phronesis. 2006. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara*. Jakarta:

Prayekti. 2000. *Hubungan Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. Universitas Indonesia: Depok.

Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1*. Prenhalindo: Jakarta.

Robbins, S.P. 1993. *Organizational Behavior*. Prentice Hall: New Jersey..

Sangabakti, S. *Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Dalam Menurunkan Stress Kerja*. Universitas Gunadarma: Depok.

Siagian, S.P. 1996. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Siswanto, B. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

