

**PENGARUH *EXISTENCE NEEDS*, *RELATEDNESS NEEDS*, DAN *GROWTH NEEDS*  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Puri Malang)**

**Vinsensia Ferreria Diputra  
Moehammad Soe'oad Hakam**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email: vferreria05@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to explain the influence of existence needs, needs relatedness and growth needs simultaneously to employee performance. Describing the influence of existence needs, relatedness needs and growth needs partially on employee performance. The type of this research is explanatory research with quantitative approach. The population in this study were employees of Maternal and Child Hospital Puri Malang. Sampling method in this research was sampling saturated with sample amount as much 52 people. The instrument used in this study was a questionnaire contained by several revelations with Likert Scale size as well as data collection techniques with questionnaires and documentation. Data analysis used was descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, simultaneous test (F), and partial test (t). The results have showed simultaneously  $F_{count} > F_{table}$  ( $22,629 > 2,798$ ) and  $Sig F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) that the existence of significant influence. Partially, the Existence Needs (X1) variable has obtained  $t_{count}$  2,616, the Relatedness Needs (X2) has obtained  $t_{count}$  3,463, the Growth Needs (X3) variable has been 4,140.*

**Keywords:** *Existence Needs, Relatedness Needs, Growth Needs, and Job Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *existence needs*, *relatedness needs* dan *growth needs* secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Menjelaskan pengaruh *existence needs*, *relatedness needs* dan *growth needs* secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Puri Malang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah sample sebanyak 52 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner berisi beberapa pernyataan dengan ukuran Skala Likert serta teknik pengumpulan data dengan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji serempak (F), dan uji parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan secara simultan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22,629 > 2,798$ ) dan  $Sig F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) bahwa adanya pengaruh yang signifikan. Secara parsial yaitu variabel *Existence Needs* (X<sub>1</sub>) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,616, variabel *Relatedness Needs* (X<sub>2</sub>) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,463, variabel *Growth Needs* (X<sub>3</sub>) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,140.

**Kata Kunci:** *Existence Needs, Relatedness Needs, Growth Needs, dan Prestasi Kerja*

## PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di era modern saat ini mulai meluas. Pergerakan bisnis dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia semakin beragam. Perkembangan ini terlihat dari munculnya berbagai jenis organisasi bisnis atau usaha. Munculnya organisasi bisnis atau usaha dalam kehidupan manusia tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan secara fisik seperti penyediaan barang, tetapi juga adanya penyediaan jasa guna memenuhi kebutuhan manusia. Salah satu contoh usaha dalam bidang jasa adalah rumah sakit. Tentunya dalam menjalankan kinerja rumah sakit terdapat aspek penting yang menjadi penggerak yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu investasi utama rumah sakit. Melalui sumber daya manusia, struktur kinerja dalam perusahaan menjadi terarah. Beberapa diantaranya, kinerja sumber daya manusia tersebut terbagi dalam beberapa bagian dalam rumah sakit. Tujuan dari pembagian ini adalah agar adanya efektivitas dan efisiensi kinerja, sehingga hasil yang dicapai pun akan semakin baik, tentunya tetap dalam kontrol untuk menuju tujuan rumah sakit. Selain itu, pengarahan yang baik bagi sumber daya manusia dalam rumah sakit, menjadi keuntungan tersendiri bagi rumah sakit, salah satunya untuk menghadapi persaingan.

Setiap rumah sakit memiliki tujuannya masing-masing dalam perjalanannya. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam rumah sakit terutama berkaitan dengan kemajuan rumah sakit. Namun, dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan tentunya tidak luput dari permasalahan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang menjadi salah satu penunjang berjalannya rumah sakit, sehingga perlu disadari bahwa kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri menjadi hal penting untuk dimiliki rumah sakit. Walaupun rumah sakit tersebut memiliki teknologi yang canggih untuk menunjang kegiatannya, tidak akan berarti bila tidak ada yang mengoperasikannya.

Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam rumah sakit harus dibekali dengan keterampilan yang baik, sehingga mampu menunjang kegiatan rumah sakit. Berkaitan dengan hal tersebut, rumah sakit akan memaksimalkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan rumah sakit yang diharapkan. Sehubungan dengan maksimalnya kinerja, rumah sakit dapat melakukan beberapa hal untuk mencapainya. Salah satu hal utama yang dapat dilakukan adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi itu sendiri memiliki dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berkaitan dengan pemberian fasilitas, pemberian insentif, pemberian penghargaan, dan pemberian harapan. Faktor internal merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Faktor internal berkaitan dengan minat, sikap, dan kebutuhan dari diri karyawan tersebut. Upaya dalam memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan secara individu serta menyeimbangkannya lewat lingkungan kerja yang mendukung. Adanya motivasi menjadi salah satu cara untuk mengarahkan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak hanya fokus pada seberapa besar jumlah gaji yang mereka terima atau berupa beberapa hal yang bersifat material. Pemberian motivasi juga mengarah pada karakteristik karyawan itu sendiri. Motivasi yang diberikan perlu memperhatikan dengan benar apa yang memang menjadi kebutuhan kesejahteraan karyawannya. Hal ini akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi akan menjadi dorongan bagi karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam pencapaian kerjanya.

Banyak pertimbangan manajer untuk memberikan motivasi yang berbeda untuk sekelompok individu. Hal ini menimbulkan adanya perbedaan pola perilaku dari individu tersebut tentunya berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan mereka masing-masing. Seperti yang diungkapkan oleh Gibson (2014:94) bahwa kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku. Jika kebutuhan akibat dari kekurangan tersebut muncul, maka individu akan membutuhkan motivasi tersebut.

Upaya pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan merupakan suatu proses dalam rangka mencapai tujuan. Tujuan tersebut merupakan hasil yang diincar untuk menarik perhatian karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ketertarikan itulah yang menjadi dasar bahwa karyawan akan berupaya untuk menciptakan peningkatan prestasi kerja supaya memperoleh apa yang mereka inginkan dari usahanya. Dari hasil usaha karyawan akan menimbulkan adanya evaluasi dari hasil kinerja mereka. Hasil evaluasi tersebut dapat menghasilkan suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

Perusahaan perlu mengetahui apa saja yang menjadi kebutuhan dari karyawan mereka, tentunya bukanlah suatu kebutuhan yang sama yang diperlukan oleh para karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Maslow dalam Gibson (2014:97) bahwa,kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Pemenuhan kebutuhan merupakan suatu hal yang penting dimana kebutuhan menjadi dorongan dalam pengendalian perilaku seseorang. Hal ini juga menjadi acuan bagi seseorang untuk berkembang dan maju. Pemenuhan kebutuhan juga harus diarahkan pada kebutuhan yang bersifat pokok terlebih dahulu (kebutuhan fisiologis) sebelum mengarah pada kebutuhan yang bersifat lebih tinggi (perwujudan diri) agar kesejahteraan karyawan dapat terlaksana.

Sependapat dengan Maslow, Alderfer mengungkapkan bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki. Namun, penjelasan Alderfer mengenai kebutuhan berbeda dengan Maslow. Menurut Alderfer dalam Gibson (2014:101) bahwa suatu kebutuhan terdiri dari tiga hirarki – Eksistensi (*Existence*), Keterkaitan (*Relatedness*), dan Pertumbuhan (*Growth*), atau ERG. Eksistensi merupakan kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah, dan kondisi kerja. Keterkaitan merupakan kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Pertumbuhan merupakan kebutuhan di mana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi yang kreatif dan produktif.

Seperti halnya dengan Rumah Sakit Ibu dan Anak Puri di Kota Malang sebagai salah satu usaha yang bergerak dibidang jasa, dalam mencapai tujuan usaha perlu adanya perhatian terhadap para karyawan berupa pemberian motivasi. Salah satu alasan mengapa motivasi menjadi pondasi bagi kinerja karyawan di RSIA Puri Malang karena mutu pelayanan sangat berpengaruh dalam menghadapi persaingan rumah sakit. Utamanya karena RSIA Puri belum menerapkan layanan BPJS yang dapat menambah minat pasien untuk melakukan perawatan atau berobat di sana, sedangkan beberapa rumah sakit swasta sudah menerapkannya sehingga dapat menarik minat masyarakat.

Motivasi yang diberikan kepada para karyawan di RSIA Puri berupa pemenuhan kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, dan kebutuhan akan pertumbuhan. Hal ini dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor agar

pencapaian dari RSIA Puri juga meningkat. Jika pemilik dari RSIA Puri tidak memperhatikan pemberian motivasi, maka prestasi kerja karyawannya juga akan menurun dan mempengaruhi perkembangan usaha dan jasa yang diberikan. Mengingat karyawan di RSIA Puri merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan usaha yaitu dalam rangka memberikan kesejahteraan dan kesehatan bagi warga Malang, maka pemberian motivasi sangat penting untuk peningkatan prestasi karyawan.

Melihat dan mempertimbangkan bahwa motivasi sangat berpengaruh penting bagi terciptanya prestasi kerja karyawan maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh *Existence Needs, Relatedness Needs Dan Growth Needs Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan RSIA Puri Malang)*”.

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi

Motivasi menurut Mathis dan Jackson (2001:89) adalah “motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan dalam mencapai tujuan oleh karena itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan jarang muncul dengan sia-sia”. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

### Teori ERG

Alderfer mengemukakan bahwa manusia memiliki tiga hierarki kebutuhan (Gitosudarmo, 2000:32), yaitu:

- Kebutuhan keberadaan (*Existence=E*)  
Kebutuhan eksistensi sama dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman dari Maslow. Kebutuhan eksistensi meliputi seluruh kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, perumahan, dan keamanan. Jika dalam organisasi kebutuhan ini termasuk upah, kondisi kerja, dan jaminan sosial.
- Kebutuhan keterkaitan (*Relatedness=R*)  
Kebutuhan keterkaitan meliputi semua bentuk kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan hubungan antar pribadi ditempat kerja.
- Kebutuhan pertumbuhan (*Growth=G*)

Kebutuhan akan pertumbuhan meliputi semua kebutuhan yang berkaitan dengan pertumbuhan potensi seseorang. Kepuasan akan kebutuhan pertumbuhan oleh orang-orang yang terlibat dalam suatu tugas tidak saja ingin menggunakan dan menunjukkan kemampuannya secara maksimal tetapi juga mampu mengembangkan kemampuan yang baru.

### Prestasi Kerja

Dharma (2000:154) mengemukakan cara pengukuran prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- Kuantitas yang merupakan jumlah produk yang dihasilkan oleh para karyawan
- Kualitas yang merupakan mutu produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- Ketetapan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- Absensi yang merupakan kehadiran karyawan yang menjadi ukuran.

Hal ini sebagaimana diungkapkan bahwa hampir seluruh cara yang dilakukan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan antara lain:

- Mengetahui kuantitas hasil kerja
- Mengetahui kualitas hasil kerja
- Mengetahui ketepatan waktu kerja

### Hipotesis

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh simultan yang signifikan dari *Existence Needs* (X<sub>1</sub>), *Relatedness Needs* (X<sub>2</sub>), dan *Growth Needs* (X<sub>3</sub>) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

H<sub>2</sub>: Ada pengaruh parsial yang signifikan dari *Existence Needs* (X<sub>1</sub>), *Relatedness Needs* (X<sub>2</sub>), dan *Growth Needs* (X<sub>3</sub>) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Puri Malang. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan RSIA Puri Malang yang berjumlah 52 orang. Dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,765	0,586	0,560

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,560 atau 56%. Artinya, besarnya pengaruh variabel *Existence Needs* (X<sub>1</sub>), *Relatedness Needs* (X<sub>2</sub>) dan *Growth Needs* (X<sub>3</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 56%. Sedangkan pengaruh sisanya yang sebesar 44% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	113,195	3	37,732	22,629	0,000
1 Residual	80,035	48	1,667		
Total	193,231	51			

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh F<sub>hitung</sub> sebesar 22,629 (Sig F = 0,000). F<sub>tabel</sub> pada taraf nyata 5% dengan derajat bebas 3 dan 48 sebesar 2,798. Karena F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> (22,629 > 2,798) dan Sig F < 5% (0,000 < 0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel *Existence Needs* (X<sub>1</sub>), *Relatedness Needs* (X<sub>2</sub>) dan *Growth Needs* (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel bebas	t <sub>hitung</sub>	Sig. t	t <sub>tabel</sub>	Keterangan
Existence Needs (X <sub>1</sub> )	2,616	0,012	2,011	Signifikan
Relatedness Needs (X <sub>2</sub> )	3,463	0,001	2,011	Signifikan
Growth Needs (X <sub>3</sub> )	4,140	0,000	2,011	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah, 2017

#### a. Variabel *Existence Needs* (X<sub>1</sub>)

Pada pengujian hipotesis variabel *Existence Needs* (X<sub>1</sub>) diperoleh t<sub>hitung</sub> sebesar 2,616 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Nilai statistik uji |t<sub>hitung</sub>| tersebut lebih besar daripada t<sub>tabel</sub> (2,616 > 2,011) atau nilai signifikansi lebih kecil dari α =

0,05 maka disimpulkan variabel *Existence Needs* ( $X_1$ ) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

#### b. Variabel *Relatedness Needs* ( $X_2$ )

Pada pengujian hipotesis variabel *Relatedness Needs* ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,463 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $3,463 > 2,011$ ) atau nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka disimpulkan variabel *Relatedness Needs* ( $X_2$ ) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

#### c. Variabel *Growth Needs* ( $X_3$ )

Pada pengujian hipotesis variabel *Growth Needs* ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,140 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4,140 > 2,011$ ) atau nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka disimpulkan variabel *Growth Needs* ( $X_3$ ) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 22,629 (Sig F = 0,000).  $F_{tabel}$  pada taraf nyata 5% dengan derajat bebas 3 dan 48 sebesar 2,798. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22,629 > 2,798$ ) dan Sig F < 5% ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel *Existence Needs* ( $X_1$ ), *Relatedness Needs* ( $X_2$ ), dan *Growth Needs* ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa terdapat tiga variabel yang berpengaruh secara parsial yaitu variabel *Existence Needs* ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,616 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $2,616 > 2,011$ ). Variabel *Relatedness Needs* ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,463 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $3,463 > 2,011$ ). Variabel *Growth Needs* ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,140 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai statistik uji

$|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4,140 > 2,011$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *Existence Needs* ( $X_1$ ), *Relatedness Needs* ( $X_2$ ), dan *Growth Needs* ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial. Variabel bebas yang lebih dominan mempengaruhi variabel terikatnya yaitu *Growth Needs* ( $X_3$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sedangkan uji  $|t_{hitung}|$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4,140 > 2,011$ ).

### Saran

1. Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Malang sebaiknya menambahkan jumlah jam praktik untuk pasien, agar penanganan terhadap pasien dapat berjalan lebih cepat, mengingat keadaan pasien yang sebagian besar adalah anak-anak dan wanita hamil yang butuh penanganan baik dan cepat.
2. Selain jumlah jam praktik untuk penanganan terhadap pasien, sebaiknya RSIA juga menambahkan personil dokter jaga untuk mengatasi masalah pasien, karena masih terlihat bahwa dokter memiliki tanggung jawab praktik lain di rumah sakit lain.
3. Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Malang sebaiknya bekerjasama dengan BPJS untuk membantu biaya pengobatan atau perawatan pasien, sehingga pasien terbantu dari segi pembayaran.

### DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Puguh Dwi. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Dharma, Agus. 2000. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Gibson, James L; Ivancevich, John. M & Donnely, James. H. Jr. 2014. *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Jilid I. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Gitusudarmo, Indriyo. 2000. *Manajemen Pemasaran. Edisi Kedua*. BPFE: Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harmidika, Henditiya. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komaruddin. 1990. *Personalialia*. Yogyakarta: Liberty.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Mathis, L. Robert dan Jackson H. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Cohen, Stephen P. 2001. Diterjemahkan oleh Benyamin Mulan. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Sandhria, Alfarez Fajar. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Suwatno, Priansa, Juni, Donni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.