

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI AWAL TENAGA PENJUAL DAN KINERJA PERUSAHAAN

PM Budi Haryono

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

Email :pm.budiharyono@yahoo.com

ABSTRAK: Motivasi merupakan faktor penting bagi karyawan khususnya tenaga penjual dalam bekerja dengan penuh kesadaran secara produktif dan berkualitas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) Seberapa besar faktor motivasi awal seseorang tenaga penjual dalam melakukan pekerjaannya? (2) Seberapa besar faktor motivasi awal seseorang untuk melakukan pekerjaan atas dasar pekerjaan yang memang sudah menjadi pilihannya sejak semula? Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan melakukan interview serta pengisian kuesioner. Teknik penarikan sampel dilakukan secara purposif yaitu dipilih 10 Orang responden karyawan yang bekerja di bagian penjualan dan memiliki peluang yang sama dengan teknik random dari 17 perusahaan yang berdomisili di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Apabila sejak awal calon karyawan sesuai dengan aspirasi dan motivasinya maka karyawan tersebut akan bekerja dengan penuh kesadaran secara produktif dan berkualitas, (2) Dapat menghadapi kendala-kendala di dalam pekerjaan yang berarti secara profesional dan berupaya meningkatkan kinerjanya. Disarankan dalam proses rekrutmen untuk mencari calon tenaga penjual yang mempunyai motivasi awal dalam pekerjaan.

Kata kunci: motivasi awal, kinerja, tenaga penjual

ABSTRACT: Motivation is an important factor for employee especially for salesman in doing his job productively and qualified. The objective of this research is to find out: (1) How far is the employee's motivation in his job. (2) How far is the employees' initial motivation which is already suitable with his interest. The methods used quantitative approach by collecting data with questionnaires and interviews. The sampling taken purposively from 10 respondents who are the sales men of 17 sales forces of companies located in Jakarta. The results show that: (1) the employees' motivation influences significantly to their performance in doing their job. (2) The initial motivation of the employee is needed to help him in doing his job which is suitable with his interest. It is recommended for the recruitment and hiring process to have the potential candidate who have initial motivation in his job.

Key words: initial motivation, performance, salesman

PENDAHULUAN

Fungsi penjualan pada suatu perusahaan sangat penting, diibaratkan sebagai jantung kehidupan karena keberhasilan perusahaan mencapai tujuan dalam memperoleh keuntungan terletak pada keberhasilan dalam penjualan. Apabila jantungnya mengalami masalah atau berhenti akan berarti perusahaan berada dalam masalah atau bahkan bangkrut, yang berarti pula perusahaan tidak dapat berhasil melangsungkan kehidupannya. Dewasa ini persaingan usaha yang semakin berat dan ketat, perusahaan haruslah memiliki strategi untuk berhasil membangun perusahaan memperoleh keuntungan. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang berkualitas khususnya tenaga penjual yang profesional. Tenaga penjual yang profesional akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan maupun bagi yang bersangkutan. Penempatan karyawan tenaga penjual ini sangat strategis bagi perusahaan.

Permasalahannya adalah seorang tenaga penjual yang bermutu dan produktif haruslah yang memiliki

motivasi awal yang kuat dalam menjalankan tugas sesuai pilihannya, bukanlah seorang yang menerima pekerjaan tersebut dengan alasan daripada tidak ada pekerjaan lain, atau seseorang yang sebenarnya keinginannya bukan untuk menjadi tenaga penjual. Dengan kualitas tenaga penjual yang tidak memiliki motivasi awal tersebut pada akhirnya berdampak pada perusahaan yang akan mengalami kerugian akibat menempatkan seorang karyawan yang tidak memiliki motivasi. Menurut Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) penempatan yang baik adalah "the right man in right place".

Oleh karena itu perlu diketahui faktor utama motivasi awal seseorang menjadi tenaga penjual apakah karena:

1. Tidak adanya pekerjaan yang sesuai dengan pilihan sehingga menerima pekerjaan yang ditawarkan daripada ia menganggur.
2. Sudah menjadi pilihannya sejak awal. Sehingga apabila posisi yang ditawarkan tidak sesuai dengan keinginan sebagai tenaga penjual maka ia tidak akan menerima tawaran tersebut.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: Seberapa besar faktor motivasi awal seseorang tenaga penjual dalam melakukan pekerjaannya atas dasar bidang yang memang sudah menjadi pilihannya sejak semula.

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan melakukan interview serta pengisian kuesioner. Teknik penarikan sampel dilakukan secara purposif yaitu dipilih 10 orang responden karyawan yang bekerja di bagian penjualan dan memiliki peluang yang sama dengan teknik random atau secara acak dari 17 perusahaan yang berdomisili di Jakarta sesuai daftar dalam tabel 1 berikut.

No.	Nama Perusahaan
1	Bank Ekonomi
2	PT. Bayu Buana
3	Auto Cipta karya
4	Safari Megah
5	Sinar Herba
6	Cahaya Buana Inti Nusa
7	Jati Darma Indah
8	Agson International
9	Hasri Aneka Tama
10	Internusa Mandiri
11	Citibank
12	Gunung Selamat
13	Bank Panin
14	Jaya Mika
15	Jaya Alam Persada
16	Prima Auto Indonesia
17	PT.Mitra Med Farma Utama

Data yang diperoleh adalah data kuantitatif dari 20 (duapuluh) pertanyaan setiap kuesioner yang diperoleh dari jawaban menurut skala Likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden yang dijabarkan menjadi indikator variabel berupa pernyataan yang mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif, tertuang dalam jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

Analisis Data Responden di olah dari hasil kuesioner dengan menampilkan 20 (duapuluh) pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 yaitu: jawaban 1: sangat tidak setuju, 2 : tidak setuju, 3: ragu-ragu 4:setuju, dan 5: sangat setuju. Pedoman untuk menjawab 20 pertanyaan sebagai berikut:

1. Saat saya melamar kerja saya fokus mencari pekerjaan yang berhubungan dgn marketing atau sales.
2. Saya merasa pekerjaan ini cocok untuk saya.

3. Saya menikmati dan menyenangkan pekerjaan saya.
 4. Saya dapat mengaplikasikan ilmu yang dulu saya dapatkan di jenjang pendidikan.
 5. Saya tidak cepat putus asa ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.
 6. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi organisasi dan bagi diri saya khususnya.
 7. Saya ingin bersungguh-sungguh berusaha melakukan yang terbaik dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi tempat saya bekerja.
 8. Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah untuk mendapatkan imbalan/gaji.
 9. Saya mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi tempat saya bekerja.
 10. Gaji yang saya terima dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja.
 11. Hubungan antar sesama karyawan dan atasan berlangsung baik.
 12. Perusahaan mendukung setiap ide yang saya usulkan.
 13. Gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.
 14. Motivasi saya bekerja diperusahaan ini karena ingin mengembangkan karir saya.
 15. Organisasi tempat saya bekerja ini memberikan jasa yang besar bagi hidup dan karya saya.
 16. Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja, merupakan tempat yang tepat untuk saya.
 17. Target yang ditetapkan perusahaan merupakan beban bagi saya .
 18. Saya merasakan ada ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja.
 19. Saat ini saya sedang mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya.
 20. Saya terpaksa bekerja diperusahaan ini agar tetap mendapatkan penghasilan walaupun tidak sesuai dengan keahlian saya.
- Hasil penelitian ini diharapkan:
1. Mampu memberikan informasi bagi perusahaan agar dalam menempatkan tenaga penjual yang dilandasi dapat sesuai dengan motivasinya untuk memilih pekerjaan tersebut.
 2. Dapat dijadikan salah satu masukan informasi bagaimana menyeleksi dan menempatkan tenaga kerja di perusahaan berdasarkan motivasi pekerja agar perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang optimal.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja

Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara manajemen sumber daya manusia guna menggerakkan tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Beberapa pemahaman motivasi sebagai berikut:

1. I.G.Wursanto (1991:15) mengatakan bahwa motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.
2. Usmara (2006:14) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya.
3. Sondang P.Siagian (2004:138), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
4. Malayu S.P. Hasibuan (2003:146), motivasi bertujuan meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan swasta, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan bak. Azas-azas Motivasi yaitu mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan, menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala

yang dihadapi, memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai, mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk atasan atau manajer, memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan, (Malayu S.P. Hasibuan, 2003:146-147).

Menurut Sondang P.Siagian (2004:129-133), Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang mana faktor pendorongnya ialah adanya kebutuhan dan keinginan tercapainya tingkat kepuasan individu.

Motivasi Tenaga Penjual

Menurut David Mc Clelland (Wahjosumidjo, 1984:190) bahwa setiap individu memiliki 3 (tiga) motivasi utama untuk kekuasaan (*needs for power*), untuk afiliasi (*needs for affiliation*), dan untuk berprestasi (*needs for achievement*). Bagi seorang tenaga penjual yang memiliki motivasi untuk berprestasi sudah jelas akan mudah menghasilkan kinerja yang baik, apabila pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan keinginannya.

Menurut Stephen P. Robbins (2002:55) bahwa orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak memiliki motivasi. Oleh karena orang yang memiliki motivasi berarti ia memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu serta akan mengekspresikan kemampuannya untuk bertindak dalam rangka memuaskan kebutuhannya dalam hal memperoleh penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerjanya. Hal ini disebabkan ia telah mencapai posisi yang diinginkannya dan dicita-citakan sejak semula. Motivasi tenaga penjual ini dibutuhkan tidak hanya pada saat awal masuk diterima sebagai karyawan saja, namun tetap akan diperlukan pada waktu sepanjang karir pekerjaannya.

Oleh sebab itu perlu dipikirkan masak-masak bagi bagian perekrutan Sumber Daya Manusia bahwa sejak dimulai awal proses pemilihan calon tenaga penjual. Perlu dipersiapkan dan dipertimbangkan sebaik-baiknya untuk memilih calon yang benar-benar konsisten, memiliki motivasi terhadap pekerjaan yang diinginkan sejak mereka mengajukan lamaran pada perusahaan agar nantinya dapat mengurangi resiko kegagalan dalam mendapatkan calon yang tepat di masa depan.

Perekrutan Sumber Daya Manusia.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2000:275) paling sedikit ada empat keputusan yang diambil, yaitu:

1. **Metode Perekrutan;** perlu dipilih media dan agen tenaga kerja yang cocok dengan kebutuhan perusahaan.
2. **Pesan Perekrutan;** apa yang dikatakan tentang pekerjaan tersebut dan bagaimana pesan-pesan tersebut dikatakan.
3. **Kualifikasi Pelamar yang diminta;** kriteria motivasi, pendidikan serta pengalaman yang diperlukan.
4. **Prosedur Administrasi;** proses persyaratan administrasi yang harus dilalui oleh pelamar.

Menurut Henry Simamora (2004:170-172) bahwa dalam melakukan rekrutmen Sumber Daya Manusia, sebelum dapat mengisi sebuah lowongan kerja, organisasi haruslah terlebih dahulu mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga orang-orang yang memang menginginkan pekerjaan tersebut. Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi pilihan pekerjaan, yaitu:

1. Faktor Obyektif meliputi antara lain: gaji, jenis pekerjaan, peluang promosi, lokasi kerja.
2. Faktor Perekrutan meliputi antara lain: administrasi rekrutmen, kompetensi pelamar.
3. Faktor Subyektif meliputi antara lain: kecocokan kepribadian, motivasi dan keinginan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka faktor kualifikasi pelamar dan faktor subyektif pelamar menjadi faktor yang penting.

Bagi perusahaan sangat menguntungkan bila mempunyai karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja, karena akan memberikan sumbangan yang positif bagi kinerja perusahaan sebagai akumulasi kinerja yang diberikan dari para tenaga penjualnya. Maka bagi perusahaan perlu mencari calon karyawan yang memang mempunyai tujuan bukan asal mendapat pekerjaan saja daripada menganggur, namun semaksimal mungkin mendapatkan calon karyawan yang memang memilih sendiri pekerjaan yang ada sesuai dengan keinginan dan motivasinya. Dalam hal ini tentu dilakukan proses pendalaman wawancara dan tes psikologis yang memadai oleh perusahaan khususnya bagian perekrutan SDM.

Walaupun untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk mencapai posisi kerja

yang sesuai dengan keinginan dan pilihannya memang tidak mudah, namun perusahaan dapat terbantu bila di dalam proses perekrutan menyertakan faktor motivasi calon, di samping faktor personaliti calon serta faktor persepsi nilai individu calon dalam proses wawancara. Oleh karena dengan lebih meneliti faktor motivasinya melalui tahapan test psikologi diharapkan terpilih karyawan yang tepat.

Hasil Penelitian

Dengan menggunakan Teknik Analisis data $P (\%) = \frac{n}{N} \times 100 \%$, dimana P = pesentasi, n = frekwensi, N = jumlah populasi., maka ditemukan hasil dari masing-masing pertanyaan sebagai berikut:

1. Pertanyaan no.1; 60 % jawaban setuju bahwa dalam melamar pekerjaan yang berhubungan dengan marketing atau sales memang sudah menjadi fokus mereka, bukan sebagai mengisi pekerjaan saja daripada tidak ada atau tidak mendapat pekerjaan atau menganggur.
2. Pertanyaan no.2; 66 % jawaban setuju bahwa pekerjaan yang diperoleh atau diterima adalah memang sesuai dengan motivasinya sejak melamar pekerjaan tersebut.
3. Pertanyaan no.3; 62 % jawaban setuju bahwa mereka menikmati dan menyenangkan pekerjaannya karena sesuai dengan pilihannya.
4. Pertanyaan no 4; 38 % jawaban setuju bahwa mereka dapat mengaplikasikan ilmunya yang diperoleh dari jenjang pendidikan.
5. Pertanyaan no.5; 44% jawaban setuju bahwa mereka tidak cepat putus asa dalam menghadapi problem pekerjaan, karena itu merupakan bagian pekerjaan yang harus diselesaikan dan tidak merasa sebagai beban atas pilihannya sendiri dalam bekerja.
6. Pertanyaan no.6; 53 % jawaban setuju bahwa mereka merasakan bangga dengan pekerjaannya karena memberikan manfaat bagi organisasi dan pribadinya.
7. Pertanyaan no.7; 64 % jawaban setuju bahwa mereka berkeinginan untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi dimana mereka bekerja.
8. Pertanyaan no.8; 46% jawaban setuju bahwa mereka juga mempunyai tujuan bekerja untuk mendapatkan imbalan dari pekerjaan yang mereka pilih sendiri.
9. Pertanyaan no.9; 70 % jawaban setuju bahwa mereka mempunyai rasa memiliki terhadap tempat kerjanya dikarenakan mereka sudah mendapat tempat yang cocok antara pilihan kerjanya sesuai dengan motivasinya.

10. Pertanyaan no.10; 43 % jawaban sangat setuju bahwa mereka yakin gaji yang diterima dari pekerjaan pilihannya sendiri akan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerjanya.

11. Pertanyaan no. 11; 49 % jawaban setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan, karena akibat merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan pilihannya.

12. pertanyaan no.12; 41 % jawaban masih ragu-ragu akan usulan mereka untuk perusahaan, karena hal ini banyak terjadi di beberapa perusahaan, walaupun tidak semuanya demikian.

13. Pertanyaan no.13; 38 % jawaban setuju bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, berarti mereka tidak merasakan gaji yang berlebihan atau gaji yang di bawah standar, perusahaan membayar sesuai kinerja, kompetensi dan akuntabilitasnya.

14. Pertanyaan no.14; 46 % jawaban setuju bahwa mereka bermotivasi bekerja di perusahaan untuk mengembangkan karir pekerjaan yang sudah dipilih dan bukan untuk status saja.

15. Pertanyaan no. 15; 57 % jawaban setuju bahwa mereka akan merasakan perusahaan memberikan hasil yang besar bagi kesejahteraan hidup dan karyanya.

16. Pertanyaan no.16; 46 % jawaban setuju bahwa mereka merasakan kecocokan tempat yang tepat disebabkan motivasinya dalam bekerja sesuai dengan pilihannya.

17. Pertanyaan no.17; 52 % jawaban tidak setuju bahwa tanggung jawab yang diberikan perusahaan adalah bukan merupakan beban tetapi sebagai suatu yang wajar diterima oleh karyawan di mana-mana.

18. Pertanyaan no.18; 36% jawaban setuju bahwa mereka merasakan ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan akan ada didalam dirinya karena sejak awal mereka sudah menyukai pekerjaan yang telah sesuai dengan pilihannya.

19. Pertanyaan no. 19; 37 % jawaban ragu-ragu, karena mereka sudah cocok mendapatkan pekerjaan sesuai pilihannya, jadi tidak pada posisi mencari atau akan pindah tempat kerja.

20. Pertanyaan no. 20; 30% jawaban tidak setuju, karena sejak semula memang mereka tidak terpaksa bekerja untuk mendapat penghasilan tetapi mereka berusaha memilih pekerjaan yang sesuai dengan motivasinya.

Dari hasil rekapitulasi kuesioner penelitian atas dasar 20 pertanyaan pada kuesioner diperoleh penyimpangan sampel sebesar 3,6 % dan tingkat kepercayaan sebesar 99,8 % dengan pembulatan deviasi 0,2 % yang membuktikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Skor Jawaban Kuesioner

<i>Pertanyaan</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	7	3	0	60	30
2	0	5	13	66	16
3	1	1	9	62	27
4	5	18	29	38	10
5	3	3	7	44	43
6	4	10	15	53	18
7	0	3	7	64	26
8	3	10	5	46	36
9	2	3	19	70	6
10	2	11	12	32	43
11	0	1	5	49	45
12	2	16	41	29	12
13	1	14	29	38	18
14	2	8	10	46	34
15	1	13	18	57	11
16	4	6	33	46	11
17	12	52	18	14	4
18	5	28	24	36	7
19	16	18	37	19	10
20	19	30	25	19	7
Standar Deviasi	3,628952043				
Mean	20				
Std. Error	0,001786749				
Confidence Level	99,821325%				

PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi awal seorang tenaga penjual sangat penting dan signifikan dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila sejak awal pekerjaan yang dipilih oleh calon karyawan sesuai dengan aspirasi dan motivasinya maka karyawan dengan penuh kesadarannya menjadi produktif dan berkualitas, sekalipun menghadapi kendala-kendala di dalam pekerjaan yang berarti secara profesional dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan.

2. Faktor utama motivasi seseorang untuk menjadi tenaga penjual adalah apabila pilihan pekerjaannya sesuai dengan aspirasinya maka akan mudah untuk berprestasi. Saran-saran

1. Bagi perusahaan khususnya bagian sumber daya manusia, agar dalam melakukan proses perekrutan calon karyawan dicari tenaga-tenaga kerja yang mencari pekerjaan sesuai dengan pilihan mereka sendiri melalui wawancara psikologi yang mendalam.

2. Bila motivasinya hanya untuk memperoleh pekerjaan saja, padahal tidak sesuai dengan pilihannya sejak awal melamar pekerjaan, sebaiknya tidak dipertimbangkan untuk diterima perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, *Manajemen Personalia*, terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 1993.
- Hasibuan, S. P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, bumi Aksara, Jakarta 2003
- Martires, Concepcion Rodil and Galileo S. Fule, *Management Human Behavior in Organization*, Kalayaan Press Mktg. Ent, Inc. Diliman Quezon City, 1993.
- Marwansyah dan Mukaram, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pusat Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, 1999.
- Mathis, Robert L, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria), Jakarta, 2001.
- Megginson, David and Jennifer Joy Matthews and Paul Banfield, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, terjemahan Felicia G. Najoan, PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta, 1997.
- Robbins, Stephen P, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, terjemahan Halida SE dan Dewi Sartika, SS, Erlangga, Jakarta, 2002.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2004.
- Snell, Scot and George Bohlander, *Human Resource Management*, Thompson Higher Education, Ohio, USA, 2007.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1984.
- 100motivasi.wordpress.com/2012/03/08/1-cara-memotivasi-tenaga-penjual, diakses tgl. 11 Nopember 2012