

PENGARUH FAKTOR MOTIVASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN: STUDI KASUS YAYASAN PERGURUAN KRISTEN PETRA KEDIRI

abstract

Personnel or human resources in education should be seriously follow the latest innovations and properly carried out its responsibility for the plan that had been in the apartment earlier or the vision and mission of an organization can be achieved. In this case the motivational factors play an important role improving employee satisfaction. Can improve employee performance and the satisfaction of employees in the performance, which is affected in terms of the individuals to be more responsible employees or the so called intrinsic factor and external aspects that support the performance of the employee in his work to create a better atmosphere in doing their jobs or the known as extrinsic factors. This study aims to determine the effect of factors on Job Satisfaction Employee Motivation Case Study Petra Christian College Foundation, Kediri.

The population in this study were all employees or both men and women who work in Petra Christian Foundation Kediri .. The sampling technique used was non probability sampling with purposive sampling. Testing the hypothesis in this study, the authors used multiple linear regression analysis.

The results of this study found that the influence of intrinsic motivation on job satisfaction and Extrinsic Motivation impact on Job Satisfaction

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Job Satisfaction

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pada era globalisasi dan perkembangan IPTEK yang terus ada peningkatan yang luar biasa, di dunia pendidikan juga mengikuti hal tersebut dikarenakan adanya tuntutan bagaimana dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang sudah ada agar memenuhi serta tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu pegawai atau sumber daya manusia di dunia pendidikan harus bisa serius mengikuti inovasi terbaru dan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik agar rencana yang telah di susun awal atau visi dan misi sebuah organisasi bisa tercapai. Dalam hal ini faktor motivasi memainkan peran penting meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Demikian juga di sebuah lembaga pendidikan di kota Kediri yaitu Yayasan Perguruan Kristen Petra Kediri suatu lembaga swasta yang mempunyai pegawai sekitar 154 orang dan tersebar di unit-unit jenjang lembaga dari playgroup, TK, SD, SMP, SMA, dan Sekretariat, dalam hal ini kepala atau ketua yayasan sangat kesulitan untuk membangkitkan rasa kerja yang profesional dan bertanggung jawab lebih dalam pada pekerjaan karena setiap unit jenjang berbeda-beda tempat atau lokasi. Informasi tidak dapat diterima secara langsung dan pegawai yayasan kurang dapat menyatu dalam melakukan pekerjaan, sehingga saat pendidikan dituntut kinerja yang handal, profesional, serta tanggung jawab agar tercapai visi misi lembaga yang sudah tersusun pada awal tahun tidak dapat berhasil dalam pencapaiannya karena ada beberapa pegawai yang belum termotivasi dalam pekerjaan. Baik itu motivasi yang berasal dari diri sendiri maupun motivasi yang berasal dari luar pegawai.

Penelitian ini difokuskan pada lembaga pendidikan Yayasan Perguruan Kristen di kota Kediri, yaitu YPK Petra Kediri yang mempunyai banyak pegawai dari berbagai jenis jenjang dalam realitanya dari jenjang playgroup sampai dengan jenjang tingkat menengah, apakah yayasan tersebut telah memberikan motivasi secara luas, kepuasan kerja karyawan dalam kinerja. Semua variabel antara karyawan, pimpinan saling bergantung satu sama dengan yang lain, dan faktor motivasi yang di berikan oleh pimpinan sangat berpengaruh besar kepada karyawan terutama dalam peningkatan kinerja serta prestasi kerja yang menjadikan rasa kepuasan kerja karyawan, namun tidak semua orang akan termotivasi oleh faktor-faktor identik. Seseorang mungkin akan termotivasi atau puas dengan mencapai otoritas yang lebih tinggi dan tanggung jawab dimana beberapa orang lain hanya perlu fleksibilitas dalam jadwal kerja, atau seseorang mungkin di dorong oleh rasa keberhasilan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka diajukan penelitian dengan judul "Pengaruh Faktor Motivasi pada Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Yayasan Perguruan Kristen Petra, Kediri"

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah ditetapkan sebagai berikut:

- Apakah faktor motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Perguruan Kristen Petra Kediri ?
- Apakah faktor motivasi Ekstrisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Perguruan Kristen Petra Kediri?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih jauh mengenai:

- Pengaruh faktor motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Perguruan Kristen Petra Kediri
- Pengaruh faktor motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Perguruan Kristen Petra Kediri

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

I. Hubungan antar Variabel

1. Pengaruh Faktor Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Di dasari teori motivasi Herzberg (1996) dikutip dari Butet (2005), yaitu faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan. Serta menurut Pintrich dan Schunk (1996) dikutip dalam Agustina(2009), yang menyatakan individu yang termotivasi secara intrinsik, melakukan suatu aktivitas karena keinginannya sendiri, sehingga dari aktivitas tersebut ia akan memperoleh kepuasan diri. Dalam diskripsinya faktor motivasi instrinsik adalah motivasi yang timbul dalam diri sendiri. Jika setiap karyawan memiliki faktor motivasi instrinsik maka akan memberikan hasil lebih baik dan kepuasan kerja yang didapat akan dirasakan setiap individu karyawan atas tercapainya target atau sasaran yang diinginkan sebelumnya, sehingga instansi atau organisasi tidak banyak melakukan tindakan untuk memotivasi karyawannya untuk mencapai target.

2. Pengaruh Faktor Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Didasari teori pendukung ahmad *et al.* (2010), dalam organisasi perlunya motivasi kepada karyawan untuk dapat meningkatkan rasa tanggung jawab setiap karyawan pada kinerja. Maka dari itu faktor ekstrinsik sangat berperan dalam organisasi untuk kepuasan kerja setiap karyawan. Dalam hal ini pimpinan harus bisa mengerti faktor-faktor pemuas yang dibutuhkan seperti bonus, tunjangan, gaji. Itu semua untuk meningkatkan kerja karyawan agar indikator semangat kerja, loyalitas, pengembangan potensi kemampuan yang diberikan oleh karyawan ke organisasi lebih tinggi.

II. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan pada landasan teori, maka hipotesis yang ditetapkan adalah:

- H₁ : Faktor Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
H₂ : Faktor Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

C. METODE PENELITIAN

I. Desain Penelitian

Menurut Rangkuti, (1997:16), desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset konklusif kausal, konklusif karena tujuan dari penelitian untuk menguji spesifik hipotesis dan hubungan antar variabel, sedangkan kausal karena bertujuan untuk menguji hubungan antara sebab dan akibat, mengetahui variabel yang menjadi penyebab atau variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) dan variabel yang menjadi akibat atau variabel yang dipengaruhi (variabel tidak bebas) serta mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.

II. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Definisi operasional menjelaskan apa yang dimaksud dari variabel-variabel dalam penelitian ini serta bagaimana variabel-variabel tersebut dapat diukur. Adapun variabel bebas yaitu Faktor Motivasi intrinsik (X1) dan Faktor Motivasi ekstrinsik (X2) serta variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

- a. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang timbul didasari oleh diri sendiri dikarenakan keinginan mencapai sesuatu yang di inginkan, dan hal ini menjadi peranan mendasar setiap seseorang dalam kehidupannya. Pengukuran indikator motivasi intrinsik diadopsi dari Sumber : Herzberg(1950) dikutip dalam Rita(2007):
 - 1) Pertumbuhan
 - 2) Tanggung jawab
 - 3) Pengakuan
 - 4) Prestasi
 - 5) Kemajuan
 - 6) Pekerjaan itu sendiri
- b. Motivasi ekstrinsik adalah kebutuhan yang didasari oleh kebutuhan fisik dan sosial, maka bisa digambarkan kebutuhan ini terjadi karena kebutuhan yang harus terpenuhi. Pengukuran indikator motivasi ekstrinsik diadopsi dari Sumber Herzberg(1950) dikutip dalam Rita(2007):
 - 1) Hubungan antar pribadi
 - 2) Kebijakan perusahaan dan administrasi
 - 3) Supervisi
 - 4) Kondisi kerja
 - 5) Keamanan kerja
 - 6) Gaji
- c. Kepuasan kerja adalah kesesuaian harapan tenaga kerja dengan kenyataan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya yang menimbulkan rasa puas dalam diri seorang pegawai serta memiliki kemauan untuk bekerja secara optimal. Sumber : smith, kendall, hulin(1969), dikutip dalam Widyastuti(2008):

- 1) Pay (Penggajian)
- 2) Promotion (Promosi)
- 3) Supervisory (Pengawasan)
- 4) Work (Pekerjaan itu sendiri)
- 5) Co-Workers (Rekan kerja)

Pernyataan di atas membuat adanya dukungan terhadap penggunaan likert scale dalam penelitian yang dilakukan karena penelitian ini membutuhkan tanggapan dari responden mengenai setuju atau tidak setuju atas berbagai pernyataan dalam kuisisioner yang dilakukan. Likert scale yang diajukan akan menggunakan lima tingkatan sebab memiliki nilai tengah, sehingga dapat menghindari kebiasaan dari data yang dikumpulkan melalui kuisisioner (Indriantoro, 2002:104). Likert scale dalam penelitian mendatangkan ketentuan:

- a. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1
- b. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- c. Jawaban netral diberi skor 3
- d. Jawaban setuju diberi skor 4
- e. Jawaban sangat setuju diberi skor 5

III. Metode Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang dipakai adalah berupa kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan atau pegawai baik pria maupun wanita yang bekerja di Yayasan Kristen Petra Kediri. Kuesioner dibagikan kepada responden dan kemudian akan dijelaskan tentang cara-cara pengisian kuesioner. Setelah diisi oleh responden, kuesioner tersebut dikumpulkan kembali untuk selanjutnya dianalisis. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei melalui penelitian secara langsung kepada responden

IV. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono(2004:61) dikutip dalam Maulana(2010) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai baik pria maupun wanita yang bekerja di Yayasan Kristen Petra Kediri.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari suatu populasi harus betul-betul mewakili. Menentukan ukuran sampel diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 s/d 500 (Sugiyono, 124).

Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan cara *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2008), *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Mengenai kriteria yang akan dijadikan sampel adalah:

- a. Berusia 20 tahun keatas
- b. Sudah berkerja selama 1 tahun
- c. Lulusan minimal SMA

V. Analisis data

Supranto (2001: 236) dikutip dalam Sudarsono(2011) menyatakan hubungan lebih dari dua variabel Regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan nilai dari variabel Y. Dengan demikian, hubungan antara satu variabel dependen Y dengan beberapa variabel independen (X_1, X_2), digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Perguruan Kristen Petra di Kediri. Untuk menghitung nilai koefisien regresi, dalam data penelitian ini digunakan alat bantu *program* komputer SPSS.

Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y= Motivasi kerja
- X_1 = Lingkungan kerja
- X_2 = Kinerja Karyawan
- a = Bilangan konstanta regresi yang menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b_1 = Koefisien regresi variabel X_1
- b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

I. Hasil Analisis

Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi program SPSS 13.0 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	B	t _{hitung}	Sig.	r
Konstanta	43,610			
Motivasi Intrinsik (X1)	0,362	2,338	0,021	0,222
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,464	3,666	0,000	0,337
Variabel Terikat	Kepuasan kerja			
F hitung (4/95;5%)	10,577	Sig. = 0.000		
R Square	0,168			
R	0,409			

Sumber : Lampiran, diolah

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 43,610 + 0,362 X_1 + 0,464X_2$$

II. Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh signifikansi dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan analisis uji t,

1. Pengaruh secara parsial Motivasi Intrinsik terhadap kepuasan kerja,
Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui t_1 2,338 dengan signifikansi 0,021 (lebih kecil dari 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti variabel Motivasi Intrinsik (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja yang berarti hipotesis yang berbunyi “Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja” terbukti kebenarannya.
2. Pengaruh secara parsial Motivasi Ekstrinsik terhadap kepuasan kerja
Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui t_2 3,666 dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja yang berarti hipotesis yang berbunyi “Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja” terbukti kebenarannya.

III. Pembahasan

Hasil hipotesis 1, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap terhadap kepuasan kerja, hal ini karena jika setiap karyawan memiliki faktor motivasi intrinsik maka akan memberikan hasil lebih baik dan kepuasan kerja yang didapat akan dirasakan setiap individu karyawan atas tercapainya target atau sasaran yang diinginkan sebelumnya, sehingga instansi Yayasan Perguruan Kristen Petra sendiri tidak banyak melakukan tindakan untuk memotivasi karyawannya untuk mencapai target. Penelitian ini mendukung teori motivasi Herzberg (1996) dikutip dari Butet (2005), yaitu faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan. Serta menurut Pintrich dan Schunk (1996) dikutip dalam Agustina(2009), yang menyatakan individu yang termotivasi secara intrinsik, melakukan suatu aktivitas karena keinginannya sendiri, sehingga dari aktivitas tersebut ia akan memperoleh kepuasan diri.

Hasil hipotesis 2, menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, hal ini karena faktor-faktor pemuas yang dibutuhkan seperti bonus, tunjangan, gaji yang diberikan oleh kewenangan Yayasan Perguruan Kristen Petra. Itu semua untuk meningkatkan kerja karyawan agar indikator semangat kerja, loyalitas, pengembangan potensi kemampuan yang diberikan oleh karyawan ke Yayasan Perguruan Kristen Petra lebih tinggi. Temuan ini mendukung pernyataan dari Ahmad *et al.* (2010), dalam organisasi perlunya motivasi kepada karyawan untuk dapat meningkatkan rasa tanggung jawab setiap karyawan pada kinerja. Maka dari itu faktor ekstrinsik sangat berperan dalam instansi Yayasan Perguruan Kristen Petra untuk kepuasan kerja setiap karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja bila dibandingkan dengan motivasi intrinsik, dikarenakan faktor motivasi yang di berikan oleh pimpinan mengenai pemuas kebutuhan fisik/biologis yaitu makan minum, perumahan, rasa aman menikmatinya itu semua bisa diartikan bahwa seorang karyawan bisa bekerja dengan motivasi rendah atau tinggi tergantung seberapa besar dengan bekerja kebutuhan fisik bisa terpenuhi dan sangat berpengaruh besar kepada karyawan terutama dalam peningkatan kinerja serta prestasi kerja yang menjadikan rasa kepuasan kerja karyawan, namun tidak semua orang akan termotivasi oleh faktor-faktor identik. Seseorang mungkin akan termotivasi atau puas dengan mencapai otoritas yang lebih tinggi dan tanggung jawab dimana beberapa orang lain hanya perlu fleksibilitas dalam jadwal kerja, atau seseorang mungkin di dorong oleh rasa keberhasilan.

E. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

I. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan, dengan analisis regresi linier berganda, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja, hal ini karena jika setiap karyawan memiliki faktor motivasi intrinsik maka akan memberikan hasil lebih baik dan kepuasan kerja yang didapat akan dirasakan setiap individu karyawan atas tercapainya target atau sasaran yang diinginkan.
2. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja, hal ini karena faktor-faktor pemuas yang dibutuhkan seperti bonus, tunjangan, gaji. Itu semua untuk meningkatkan kerja karyawan

II. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini terdapat terletak pada sampel, dimana kriteria sudah bekerja selama 1 tahun, tapi untuk penelitian selanjutnya agar mengambil sampel dengan obyek lain, serta sudah bekerja lebih dari 3 tahun, sehingga nantinya responden mengetahui lebih mengenai kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

III. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan dapat diberikan beberapa rekomendasi yang berupa saran-saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi bisnis online sebagai berikut :

1. Untuk variabel motivasi Intrinsik, agar Yayasan Perguruan Kristen di kota Kediri memotivasi pegawai agar bekerja dengan baik dan memperhatikan kepuasan pegawai, sehingga nantinya karyawan tidak melemparkan tanggungjawab pekerjaan ke rekan kerja.
2. Untuk variabel motivasi Ekstrinsik, agar Yayasan Perguruan Kristen di kota Kediri memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan UMR yang berlaku, sehingga nantinya karyawan tidak merasa gaji yang diberikan tidak terlalu besar jika dibandingkan dengan instansi lain.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada . Ibu C. Marlina Junaedi, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah banyak waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing penulis serta kepada Ibu Drs. Ec. Ani Suhartatik, MM, selaku dosen pembimbing II atas kesabaran dan waktu yang telah diluangkan dalam memberikan bimbingan dan masukan..

REFERENSI

- Agustina, Ika, 2009, "Faktor-faktor Motivasi yang memepengaruhi Kinerja karyawan pada PT Gaya Manunggal Kresitama" (http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/economy/2009/Artikel_10205611.pdf, diunduh 27 Agustus 2012).
- Agustina, Ria, 2009, "Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kreativitas Karywan: Analisis Pengaruh Mediasi Pemikiran Kreatif dan Motivasi Intrinsik pada karyawan di Industri Media" (<http://www.lontar.ui.ac.id/file?file=digital/126918-6642-Hubungan%20antara-Literatur.pdf>, diunduh 5 September 2012).
- Ahmad et al, 2010 *Effect of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of Punjab, Pakistan*
- Analisa, L.Wulan, 2011,"Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan" (<http://ml.scribd.com/doc/101628291/11/Metode-Pengumpulan-Data>, diunduh 2 September 2012).
- Butet, Tobing, 2005, "Analisis kepuasan kerja pegawai berdasarkan teori dua faktor Herzberg di Sekretariat Negara" (<http://lontar.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=81005&lokasi=lokal>, diunduh 5 September 2012).
<http://gustianaroz.files.wordpress.com/2011/12/bab-iii2.pdf> (Diunduh tanggal 2 September 2012)
<http://www.psikologizone.com/teori-herzberg-dan-kepuasan-kerja-karyawan/06511451> (Diunduh tanggal 27 Agustus 2012)
- Masyjui, Isnan, 2005," Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan" (<http://lib.unnes.ac.id/3682/1/3364990010.pdf>, diunduh 2 September 2012).
- Maulana, Akbar, 2010,"Studi tentang minat mahasiswa JPTA FPTA UPI pada dunia kerja antara profesi guru dan arsitek" (http://repository.upi.edu/operator/upload/akbar_maulana_bab_iii.pdf, diunduh 27 Agustus 2012).
- Novita, Dina, 2011, "Pengaruh Store Environment, Sales Promotion dan Assortment terhadap Customer satisfaction pada Hypermart Pakuwon Trade Center Surabaya" Skripsi Widya Mandala Surabaya (Tidak Publikasi)
- Pratiwi, N. Viska, 2011,"Hubungan Antara Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Dengan Prestasi Siswa Sma Homeschooling Windsor" (<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesis/Bab2/2011-2-00001-PL%202.pdf>, diunduh 1 September 2012).
- Purwanto, SK. Suharyadi, 2003, *Statistika untuk ekonomi dan keuangan modern*, buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Rita, 2007, "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap kinerja Karyawan Bagian Marketing PT Professtama Teknik Cemerlang Jakarta"
(http://www.ukrida.ac.id/jkunukr/s1/ek_ma/2007/jkunukr-ns-s1-2007-312003126-690-motivasi-appendices.pdf, diunduh 2 September 2012).
- Robbins, P. Stephen – Judge, A. Timothy, 2009, *Perilaku Organisasi*, edisi dua belas. Jakarta: Salemba Empat
- Sadikin, T. Dikdik, 2008,"Pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja"
(http://repository.upi.edu/operator/upload/s_mbs_012576_chapter2.pdf, diunduh 27 Agustus 2012).

- Sudarsono, C. Vanny, 2011, "Pengaruh *Window Displays*, *Mannequin Display* dan *Promotional Signage* terhadap *Impulse Buying* di *Fashion Park Surabaya*" Skripsi Widya Mandala Surabaya (Tidak Publikasi)
- Timpe, A. Dale, 1986, "*The Art And Science of Busniess Management Motivation Of Personnel*" by *Kend Publisihing, Inc, New York*
- Widyastuti, Hindarsih, 2008,"Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT. Coca-Cola Bottoling indonesia Central Java" (<http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/13379/F08hwi.pdf?sequence=2>, diunduh 2 September 2012).