

**PEMAHAMAN MOTIVASI DALAM MEMBENTUK KINERJA PERILAKU
INDIVIDU DALAM ORGANISASI
(STUDI KELAS MAHASISWA MANAJEMEN STIE MAHARDHIKA)**

Wulandari Harjanti*

ABSTRACT

As an individual means that he has the privacy on his personal life which should not be interrupted by others, no matter from the family, friends or even parents. Man is born as an individual and social creature. While man as social creature means he is a part of the society and that he needs other people to help him in solving problems, that could be about his family, job or relationship. Organization Behaviour is a subject which is learning about human as personal, relationship with others, and also factors which influence the behaviour and motivation in an organization. Factors which influence an individual to get involved in the society are varied. They are; age, status, education background, and environment. While the supporting factors in achieving the organization's vision have different terms that depend on the personals who deal in the organization itself.

Key words: behaviour, interaction, motivation,

1. PENDAHULUAN

Organisasi bisnis sedang mencari teknik, program, visi dan pimpinan yang dapat menyesuaikan dengan tingkat perubahan yang memusingkan tersebut. Perlu dinyatakan bahwa organisasi-organisasi merupakan sistem-sistem sosial, dan apabila kita ingin bekerja didalam sebuah organisasi atau mengelola organisasi, maka perlu dipahami bagaimana organisasi-organisasi itu bekerja. (Davis, K dan Newstrom, 1995)

Pembelajaran dapat berjalan bila mahasiswa memahami konteks yang diajarkan. Beberapa orang sangat termotivasi untuk; (a) menghasilkan pekerjaan kualitas nomor satu, untuk mendapatkan kepuasan pribadi; (b) yang bekerja dengan pengorbanan sekecil mungkin dan berupaya mendapatkan sebanyak mungkin waktu luang dalam proses bekerja; (c) pekerja-pekerja yang mendambakan resiko seminimalnya dan kepastian kerja maksimum. Yang kesemuanya tergantung pada individu masing-masing yang akan menjalaninya, sebab setiap individu memiliki perilaku yang berbeda.

Motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja. Teori motivasi menjelaskan dan memperkirakan bagaimana perilaku individu dibangkitkan,

*) Wulandari Harjanti adalah Dosen STIE Mahardhika Surabaya

dipertahankan dan dihentikan. Kenyataannya, kompleksitas motivasi membuat cakupan dari semua teori dan bagaimana hal tersebut tidak mungkin terjadi. Suatu kinerja seseorang akan baik karena telah termotivasi oleh sesuatu. Oleh sebab itu, motivasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dalam berorganisasi. Dengan adanya motivasi dapat mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan. Salah satu tugas paling sulit yang dihadapi oleh berbagai macam organisasi yaitu tugas memotivasi seseorang agar mereka melaksanakan tugas mereka sesuai dengan cara yang menyebabkan bahwa standar-standar hasil pekerjaan yang diekspektasi dapat dilampaui

Upaya untuk memotivasi seseorang dapat berhasil, jika dapat menciptakan kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan dalam individu sendiri, atau harus menyediakan alat-alat untuk memuaskan kebutuhan yang sudah ada pada individu yang bersangkutan. Jadi, agar dapat memotivasi seseorang, kita perlu mengetahui tentang kebutuhan individu sebagai manusia fundamental, perlu juga diingat bahwa kekuatan-kekuatan yang memotivasi seseorang dewasa, ini mungkin tidak ada nilainya sebagai motivator bulan berikutnya atau tahun-tahun berikutnya.

Hal yang bersifat fundamental bagi suksesnya setiap rencana guna memotivasi seseorang adalah tingkat sampai dimana motivator-motivator yang ditunjukkan memenuhi kebutuhan para pekerja individual dan untuk siapa motivator-motivator tersebut dirancang. Sejarah perilaku dimulai dari pengamatan, kita adalah mahasiswa perilaku sejak tahun-tahun terdini, kita telah mengamati tindakan orang lain dan telah mencoba untuk menafsirkan apa yang kita lihat, pernahkan itu difikirkan ?

1. Kita telah membaca orang hampir sepanjang hidup
2. Kita melihat apa yang dilakukan orang lain dan mencoba menjelaskan pada diri anda sendiri mengapa mereka berperilaku demikian
3. Kitapun terkadang meramalkan apa yang akan dilakukan pada kondisi yang berbeda.

Terdapat generalisasi perilaku secara umum dengan pertanyaan bahwa kebanyakan dari kita menganut sejumlah keyakinan yang sering tidak bias menjelaskan mengapa orang melakukan apa yang mereka lakukan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan (Gibson et al. 1995). *Pemahaman Motivasi Dalam Membentuk (Wulandari Harjanti) 76-86* 77

Yang bila dijelaskan dalam ketiga unsur kunci tersebut adalah:

1. Intensitas : Menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang paling difokuskan apabila berbicara tentang motivasi. Akan tetapi intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali kalau upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi.
2. Tujuan : Apa yang ingin dicapai oleh seseorang.
3. Ketekunan : Ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuannya.

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya mengenai hubungan antara prestasi dan produktivitas mengenai hubungan antara prestasi dan produktivitas (Gibson et al. 1995). Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan akan Prestasi : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli.
2. Kebutuhan akan Kekuasaan : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan afiliasi : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya.

Dalam Gibson (1995) motivasi digambarkan dalam

a. Teori Dua Faktor Herzberg

Ahli psikologi dan konsultan manajemen Frederick Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor kepuasan. Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari

ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi :

- 1) Upah
- 2) Kondisi kerja
- 3) Keamanan kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur perusahaan
- 6) Mutu penyeliaan
- 7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan karyawan

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene.

Faktor Intrinsik meliputi (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan (5) Pekerjaan itu sendiri, (6) Kemungkinan berkembang. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

Teori dua faktor Herzberg mengasumsikan bahwa hanya beberapa ciri pekerjaan dan karakteristik dapat menghasilkan motivasi. Beberapa karakteristik yang menjadi fokus manajer akan bisa menghasilkan kondisi kerja yang nyaman, tetapi tidak memotivasi karyawan. Motivasi ini diukur dengan cara mewancarai karyawan untuk menguraikan kejadian pekerjaan yang kritis

b. Teori ERG

Teori ERG (*Existence Relatedness Growth*) oleh Alderfer menyatakan bahwa individu termotivasi berperilaku untuk memuaskan satu dari tiga kelompok kebutuhan. (Gibson,1995) yaitu (1) Kebutuhan pertumbuhan, (2) Kebutuhan keterkaitan, (3) Kebutuhan Existensi.

Teori ini mengasumsikan bahwa Individu yang gagal memuaskan kebutuhan pertumbuhan menjadi frustasi, mundur, dan memfokuskan kembali perhatian pada kebutuhan yang lebih rendah.

Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan. Dengan perkataan lain, perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan spesifik tersebut tidak selalu diketahui secara sadar oleh individu yang bersangkutan. Ada kalanya kita bertanya : “ mengapa saya melakukan itu ?“ *Sigmund Freud* adalah orang pertama yang memahami pentingnya motivasi dibawah sadar (*Subconscious Motivation*). Ia beranggapan bahwa manusia tidak selalu menyadari tentang segala sesuatu yang diinginkan mereka hingga sebagian besar perilaku mereka dipenuhi oleh kebutuhan-kebutuhan dibawah sadar. (Robbins, S.P,1993).

Oleh karenanya, hanya sebagian kecil dari motivasi jelas terlihat atau disadari oleh orang yang bersangkutan. Guna dapat meramalkan perilaku, kita perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan apa pada manusia yang menyebabkan timbulnya tindakan-tindakan tertentu pada waktu tertentu.

Salah satu determinan perilaku adalah motivasi. Menurut Gibson (1995) istilah motivasi berhubungan dengan ide, gerakan dan apabila kita menyatakannya secara amat sederhana, maka merupakan sesuatu hal yang “mendorong “ atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal itulah yang merangsang seseorang untuk maju dan mendorong kearah tujuan. Seperti skema berikut :



Pelaksanaan pekerjaan merupakan perilaku organisatoris yang dipilih seseorang guna mencapai tujuan-tujuan pribadinya, yakni tujuan yang dianggapnya penting untuk bergerak maju.

Jadi, seseorang yang mementingkan hasil pekerjaan merupakan seseorang yang mementingkan motivasi. Ia akan memanfaatkan antara hubungan pribadinya dan kekuasaannya atas lingkungan kerja sebagai alat motivasional.

Perilaku Individu dalam Organisasi mempunyai faktor kunci untuk diramalkan. Faktor tersebut adalah

1. Peningkatan produktifitas

Organisasi dikatakan produktif jika tujuan dapat dicapai dan proses pencapaian tersebut dilakukan dengan merubah masukan menjadi keluaran dengan biaya yang paling rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktifitas berhubungan dengan keefektifan dan keefisienan.

2. Pengurangan kemangkiran

Kemangkiran adalah tindakan tidak masuk kerja tanpa alasan. Tingkat kemangkiran yang tinggi dapat berdampak langsung pada keefektifan dan efisiensi organisasi.

3. Penurunan *Turn Over*

Turn over adalah pengunduran diri secara permanen dari organisasi.

4. Peningkatan kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dan banyaknya yang mereka yakini harus mereka terima. Karyawan dikatakan merasakan puas bila perbedaan bernilai positif secara perhitungan matematis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana seseorang mempresepsikan tentang motivasi, apakah kata yang tepat menghubungkan motivasi dengan kinerja yang ada. Dari metode di dihasilkan delapan kata untuk mempresepsikan motivasi yaitu: (a) Dorongan, (b) semangat, (c) Kobaran dalam hati, (d) Antusiasme, (e) kekuatan, (f) Dukungan, (g) kebutuhan (h) kepuasan) dari delapan konsep diharapkan suatu pemahaman tentang motivasi, pengaruh pada kinerja individu.

Beberapa pertanyaan didasarkan pada pengertian motivasi dan kinerja disebarkan oleh 8 kelompok tugas mahasiswa dimana 1 kelompok menyebarkan 20 angket, sehingga dihasilkan 160 jawaban, dengan kriteria usia target 20 – 24 tahun untuk memahami presepsi motivasi dan kinerja yang diinginkan, dan prosentase yang dihasilkan sebagai berikut

Tabel 1
Angket Score Tentang Motivasi Di Kalangan Individu

Presepsi Motivasi	Sangat setuju	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju	Abstein
Dorongan	55%	45%			
Semangat	50%	40%	10%		
Kobaran api dalam hati	20%	35%	35%	10%	
Antusiasme	30%	40%	10%	15%	5%
Kekuatan	20%	50%	20%	5%	5%
Dukungan	40%	55%	5%		
Kebutuhan	35%	50%	5%	5%	5%
Kepuasan	30%	25%	5%	30%	10%

Sumber: Kelompok-kelompok Tugas Mahasiswa STIE MAHADHIKA, *Pengaruh presepsi Motivasi terhadap Perilaku*, 2006

Dalam penyebaran angket yang dilakukan oleh mahasiswa STIE MAHARDHIKA pada wilayah Surabaya Timur dihasilkan data koresponden sebagai berikut:

1. 55% menyatakan sangat setuju dan 45% menyatakan setuju bahwa motivasi adalah dorongan.
2. 50% menyatakan sangat setuju, 40% menyatakan setuju dan 10% menyatakan tidak setuju bahwa motivasi merupakan semangat.
3. 20% menyatakan sangat setuju, 35% menyatakan setuju, 35% menyatakan tidak setuju dan 10% menyatakan sangat tidak setuju bahwa motivasi adalah kobaran api dalam hati.
4. 30% menyatakan sangat setuju, 40% menyatakan setuju, 10% menyatakan tidak setuju, 15% menyatakan sangat tidak setuju, 5% menyatakan abstein bahwa motivasi adalah antusiasme.
5. 20% menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, 20% menyatakan tidak setuju, 5% menyatakan sangat tidak setuju, dan 5% menyatakan abstein bahwa motivasi merupakan kekuatan.
6. 40% menyatakan sangat setuju, 55% menyatakan setuju, dan 5% menyatakan tidak setuju bahwa motivasi merupakan dukungan.
7. 35% menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, 5% menyatakan tidak setuju, 5% menyatakan sangat tidak setuju, dan 5% menyatakan abstein bahwa motivasi merupakan kebutuhan.
8. 30% menyatakan sangat setuju, 25% menyatakan setuju, 5% menyatakan tidak setuju, 30% menyatakan sangat tidak setuju, dan 10% menyatakan abstein bahwa perilaku merupakan kepuasan.

Dengan demikian persepsi pemahaman motivasi dalam membentuk kinerja perilaku individu bergantung pada bagaimana seseorang mempersepsikan motivasi dalam diri yang di peroleh dari pimpinannya.

Adapun kinerja perilaku individu dalam organisasi yang diinginkan dapat ditunjukkan dari hasil jawaban responden tentang kinerja yang memotivasi, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Jawaban Responden Tentang Kinerja Yang Memotivasi

Kinerja yang memotivasi	Sangat setuju	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju	Abstein
Pekerjaan yang menarik	60%	40%			
Kesejahteraan yang memadai	50%	50%			
Keamanan dan perlindungan kerja	80%	20%			
Penghayatan atas pekerjaan	60%	35%			5%
Lingkungan kerja yang baik	90%	10%			
Promosi	25%	65%			10%
Keterlibatan dalam kegiatan kerja	25%	50%			25%
Simpati pada intern	35%	65%			
Kesetiaan	95%	5%			
Disiplin kerja	50%	50%			

Sumber: Kelompok-kelompok Tugas Mahasiswa STIE MAHARDHIKA, *Pengaruh presepsi Motivasi terhadap Perilaku*, 2006

Dari 10 (sepuluh) faktor yang diinginkan karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka antara lain :

1. Pekerjaan yang menarik diperoleh hasil 60% sangat setuju dan 40% setuju bahwa suatu pekerjaan dikatakan menarik bila orang yang mengerjakannya senang dalam melakukannya. Berawal dari rasa senang itu pula diharapkan dapat meningkatkan mutu suatu hasil kerja. Juga tak kalah pentingnya agar pimpinan bisa mengetahui jenis pekerjaan yang cocok dan disenangi karyawannya.
2. Kesejahteraan yang memadai diperoleh hasil 50% sangat setuju dan 50% setuju, kesejahteraan yang wajar pada karyawannya secara obyektif penting dalam membangkitkan dan memelihara gairah kerja yang baik.
3. Keamanan dan perlindungan pekerjaan diperoleh 80% sangat setuju dan 20% setuju bahwa keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan bisa mengurangi rasa kuatir bila gagal dalam melakukan pekerjaan itu, sehingga terlalu hati-hati. Karena terlalu berhati-hati akibatnya akan sama bila kita tidak berhati-hati.
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan memperoleh hasil 60% sangat setuju, 35% setuju dan 5% abstein untuk pembimbingan karyawan sangat perlu agar dapat menghayati atas maksud dan makna pekerjaan. Dengan begitu dia akan tahu kegunaan dari pekerjaannya. Bila dia telah tahu betapa sangat pentingnya pekerjaan itu, maka dalam mengerjakan pekerjaan itu, dia akan lebih meningkatkan kinerjanya.

5. Suasana atau lingkungan kerja yang baik diperoleh hasil 90% sangat setuju dan 10% setuju dimana dari lingkungan kerja tenang dan hubungan personal yang harmonis yang baik itu diharapkan akan mampu membawa pengaruh yang baik pula dari semua pihak baik dari karyawan, atasan ataupun dari hasil pekerjaannya.
6. Promosi ataupun perkembangan diri mereka sejalan dengan kompetensi dan kontribusi di hasilkan 25% sangat setuju, 65 setuju dan 10% abstein, dimana seorang karyawan akan merasa bangga bila kerjanya meraih kemajuan dalam kinerjanya. Lebih-lebih lagi bila promosi dan perkembangan diri mereka dihargai secara fair berdasarkan pada kompetensi dan kontribusinya.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan kerja menghasilkan prosentase 25% sangat setuju, 50 % setuju dan 25 % abstein dimana perasaan memiliki (*Sense of belonging*) karyawan terhadap suatu kerjanya harus senantiasa ditumbuh kembangkan melalui keterlibatan yang aktif dan tulus. Dengan timbulnya kecintaan dalam dirinya terhadap kerjanya, maka ia akan selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi di diperoleh hasil 35% sangat setuju dan 65 setuju karena memang diperlukan jalinan hubungan emosional dengan sikap dan perilakunya yang bijaksana terhadap karyawan. Jika diperlukan dengan batas-batas tertentu dia akan memperhatikan karyawannya sampai pada urusan pribadinya tanpa mengesankan turut campur (misalnya melahirkan, pernikahan dan sebagainya).
9. Kesetiaan diperoleh hasil 95% sangat setuju dan 5% setuju dengan pernyataan bahwa tidak hanya karyawan yang perlu memberikan loyalitas pada pimpinan, namun penting juga sebaliknya. Loyalitas demikian akan menjadi dasar rasa kepercayaan karyawan terhadap leadernya, sehingga mau memberikan dukungan yang penuh terhadap aktivitas kerjanya. Hal ini dapat mendatangkan wibawa terhadap atasan. Apabila jika dia sanggup menyampaikan realita secara arif dan bijaksana. Tidak mengobral janji-janji kosong hanya untuk meningkatkan kinerja sesaat yang berbuntut pada rasa kesal pada diri karyawan, hingga karyawan berpendapat dia bukan leader yang pantas dipercaya dan didukungnya.
10. Disiplin kerja diperoleh hasil 50% sangat setuju dan 50% setuju dengan penerapan disiplin kerja agar pendekatan legalitas formal hendaknya diminimasi sekecil mungkin. Sudah menjadi sifat manusia yang biasanya berego tinggi, sehingga pendekatan diatas akan sering menstimulasi karyawan untuk bersikap defensif dan

Pemahaman Motivasi Dalam Membentuk... (Wulandari Harjanti) 76-86 83

boleh jadu akan membalas tindakan itu dengan diam-diam menurunkan kinerjanya dalam dengan mengurangi keterlibatan dan dukungan terhadap kerjanya.

Dalam strategi pelaksanaan paling tidak ada tiga tahap dalam menerapkan teknik modifikasi perilaku pada suatu lingkungan kerja yang memotivasi perilaku agar kinerja karyawan dalam kerja meningkat. Tiga tahapan itu adalah :

1. Pengukuran Kinerja (*Performance Measurement*)

Pengukuran kinerja yang selalu dinamis sesuai kebutuhan kerja diharapkan dapat menjadi landasan dasar untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi dimasa depan. Hal ini penting agar masalah prestasi tidak terabaikan dan tidak terevaluasi atau bahkan tidak begitu dianggap penting, namun sebaliknya agar bisa menjadi lebih obyektif diidentifikasi guna dijadikan pertimbangan dalam pemberian penghargaan atau imbalan.

2. Sistem Interaksi Umpan Balik

Adanya hubungan ataupun interaksi pada sistem umpan yang baik dan efektif dalam kerja akan sangat baik manfaatnya, baik bagi pimpinan maupun bagi karyawan. Dengan adanya sistem dimaksud baik pimpinan maupun karyawan mendapat masukan-masukan dan memberikan respon berupa perbaikan prestasi kerja.

3. Ketegasan dan Keterbukaan yang relevan

Ketegasan dan keterbukaan yang relevan harus langsung dan spesifik bila ditujukan kepada karyawan, hal ini bermanfaat untuk mengubah perilaku karyawan dengan cara membiarkan karyawan untuk belajar secara individual dan mengalami keberhasilan psikologis. Betapa bahagianya jika mampu mencapai kinerja yang ditargetkan dan mendapat imbalan atas perbaikan kinerja, baik itu berupa pujian, pengalaman ataupun berupa intensif finansial.

Hukuman kepada karyawan yang kurang berprestasi hendaknya dijadikan pilihan terakhir. Hal ini perlu diperhatikan karena pembentukan perilaku karyawan dalam kenyataannya akan lebih efektif melalui motivasi akan penghargaan, betapapun kecilnya hasil peningkatan prestasinya.

4. **KESIMPULAN**

Motivasi berpengaruh terhadap perilaku individu dalam berorganisasi, hal tersebut disebabkan karena motivasi yang muncul dari dalam diri maupun lingkungan,

mempunyai peluang besar untuk mendorong seseorang melakukan kinerja yang lebih baik bagi organisasi sehingga tercapai tujuan organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap perilaku dapat dikembangkan, yaitu dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku seorang individu dalam berorganisasi atau berkelompok, misalnya pengaruh penghargaan, komunikasi, dan sikap kerja terhadap kinerja perilaku dalam berorganisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, K dan Newstrom, JW. 1995. *Perilaku Dalam Organisasi Jjilid 1 dan 2*. Alih Bahasa Agus Dharma. Erlangga. Jakarta.

Gibson, James L., and Ivancevich, Dondly. 1995. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Jilid 1 dan 2*. Alih Bahasa Djarkasih. Erlangga. Jakarta.

Kelompok-kelompok Tugas Mahasiswa STIE MAHARDHIKA, *Pengaruh persepsi Motivasi terhadap Perilaku*, 2006.

Robbin, SP. 1993. *Organizational Behavior*. Prentice Hall International Inc. USA