



PREFERENSI FAKTOR – FAKTOR KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN DEMAK

Yosiana Desi Saraswati, Rini Nugraheni¹
yosianadesis@yahoo.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study used four performance factors, namely motivation, ability and skills of employees, compensation, and leadership. The samples in this study were employees of the Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak totaling 60 employees. The analysis used in this study is the Spearman Rank Correlation Test, Test of Non - Parametric Mann Whitney and Kruskal Wallis test and Duncan test.

The results showed that there is a correlation factor of four fairly strong performance between male employees and female employees. Of the four performance factors, male and female employees have different preferences as a performance factor of the first order. Employees working men choose a motivating factor as the main factors that can affect their performance, while female employees choose leadership factors as the main factors that can affect performance. In general, employees are men and women have the same preferences for factors abilities and skills of third place, and the compensation factor ranks last (fourth). Based on the level of education, reflects differences in appearance of individual preferences and abilities. While the preference of motivation, compensation and leadership is no different. School employees have a preference ranking of job motivation factor higher than the D3 and S1.

Keywords : performance, preference, gender, education.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor. Faktor internal pegawai, yaitu : pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja, faktor lingkungan internal organisasi, yaitu kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu kehidupan ekonomi, politik, sosial, budaya masyarakat. Dari ketiga faktor tersebut, penelitian ini hanya menggunakan beberapa faktor saja, yaitu faktor motivasi kerja, kemampuan dan keterampilan individu, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

Robbins (2003) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Sedangkan keterampilan adalah bakat yang dipelajari yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas. Kemampuan seseorang pada umumnya bersifat stabil selama beberapa waktu, sedangkan keterampilan berubah seiring waktu dengan pelatihan atau pengalaman.

Tidak terlepas dari faktor lainnya yaitu salah satunya faktor demografi, dalam hal ini *gender* dan pendidikan. Kedua faktor ini dipilih karena menurut Arif Budiman (1982) *gender* ini merupakan sebuah keunikan yang berbeda antara laki-laki dengan perempuan dalam dunia kerja,



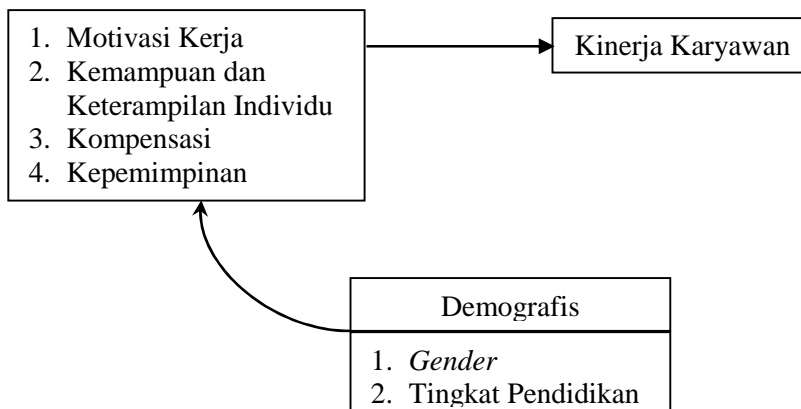
banyak timbulnya persoalan kesetaraan ataupun masalah lainnya, sehingga perlu adanya perhatian lebih lanjut yang dikemukakan. Adapun faktor pendidikan dipilih karena dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak merupakan suatu instansi pemerintah yang berupaya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih di Kabupaten Demak. Dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut, maka PDAM harus memiliki kinerja yang tinggi. Namun, dalam perjalanannya sering mendapat keluhan dari masyarakat atau pelanggannya mengenai pelayanan karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak, antara lain yaitu lokasi atau tempat pembayaran hanya berada di tempat tertentu, sikap karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta kecepatan penanganan keluhan yang kurang efektif sehingga membutuhkan waktu lebih lama dari yang diharapkan oleh pelanggan (www.suamerdeka.com/harian/0304/12/surat.htm). Suatu organisasi atau perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi (Wibowo, 2007).

Dalam usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan, khususnya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, seharusnya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak dapat memberikan kinerja yang terbaik, baik kinerja pelayanan maupun kinerja karyawannya sendiri. Jika kinerja karyawan suatu perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak, serta untuk meneliti apakah faktor demografi *gender* dan latar belakang pendidikan mempengaruhi preferensi faktor-faktor kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Anindityo (2012) yang dikembangkan untuk penelitian ini, 2014

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak yang berjumlah 154 orang, namun dalam penelitian ini populasi target yang memenuhi syarat pengambilan kuesioner yaitu dengan masa kerja minimal 2 tahun dan berstatus pegawai tetap sebesar 147 orang.

Jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus formula statistik menggunakan pendekatan Yamane (1973, dalam Ferdinand, 2006) dengan tingkat kesalahan ditoleransi sebesar 10% dengan formula sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N d^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

d = Presisi yang ditetapkan atau prosentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 10%.

Dengan menggunakan formula diatas maka dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut.

$$n = \frac{148}{1 + 148 \cdot (0,1)^2}$$
$$n = 59,677 = 60 \text{ responden}$$

Dari perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 60 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dimana dengan adanya pertimbangan dan kriteria tertentu. Sampel yang diambil secara *purposive* adalah karyawan di semua bagian yang bekerja minimal 2 tahun dan merupakan pegawai tetap.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data non-parametrik, karena data yang digunakan berbentuk ordinal atau ranking. Teknik analisis data tersebut adalah teknik Rank Spearman Correlation, Uji Mann Whitney, Uji Kruskall Wallis, dan Uji Analisis Oneway-ANOVA.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Urutan Preferensi

Dari 4 faktor yang didasarkan pada preferensi responden sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah ditunjukkan sebagaimana pada Tabel 1 berikut :

Table 1

Rata-rata Preferensi Karyawan atas Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	60	1.00	4.00	2.2667	.82064
Kemampuan Keterampilan	60	1.00	4.00	2.7333	1.10264
Kompensasi	60	1.00	4.00	3.0000	.97424
Kepemimpinan	60	1.00	4.00	2.0000	1.27559

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Preferensi Faktor Kepemimpinan merupakan faktor tertinggi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan rata-rata skor preferensi terendah sebesar 2,00 (skor yang rendah menunjukkan lebih diakui responden) diikuti oleh Faktor Motivasi yaitu dengan rata-rata skor preferensi sebesar 2,2667, diikuti oleh Faktor Kemampuan dan Keterampilan Individu sebesar 2,7333 dan terakhir adalah Faktor Kompensasi dengan skor sebesar 3,00.

**Uji Beda Preferensi Berdasarkan Gender**

Tabel 2
Mean Rank Faktor Kinerja Berdasarkan Gender

No	Faktor Kinerja	Total Sampel	Laki-laki	Perempuan
1	Motivasi Kerja	2.27	2.09	2.52
2	Kemampuan dan Keterampilan Individu	2.73	2.60	2.92
3	Kompensasi	3.00	2.97	3.04
4	Kepemimpinan	2.00	2.34	1.52

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan mean rank di atas akan dilanjutkan kembali dengan meranking mengenai preferensi faktor-faktor kinerja dari masing-masing kelompok sebagai berikut :

Tabel 3
Ranking Faktor Kinerja Berdasarkan Gender

No	Faktor Kinerja	Total Sampel	Laki-laki	Perempuan
1	Motivasi Kerja	2	1	2
2	Kemampuan dan Keterampilan Individu	3	3	3
3	Kompensasi	4	4	4
4	Kepemimpinan	1	2	1

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan adanya perbedaan penilaian ranking pada faktor motivasi kerja dan kepemimpinan antara karyawan laki-laki dan perempuan. Karyawan laki-laki memilih faktor motivasi kerja sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja mereka, sedangkan karyawan perempuan memilih faktor kepemimpinan sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Sementara untuk faktor kompensasi dan faktor kemampuan dan keterampilan individu tidak menunjukkan adanya perbedaan penilaian ranking berdasarkan gender.

Uji Rank Spearman Correlation

Tabel 4
Uji Korelasi Berdasarkan Gender
Correlations

		Laki-laki	Perempuan
Spearman's rho	Laki-laki	1.000	.800
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)		
Perempuan	Correlation Coefficient	.800	1.000
	Sig. (2-tailed)		
	N		

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0.800 dengan signifikansi 0.200 di atas 0.05, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam memberikan penilaian terhadap faktor-faktor kinerja karyawan.

Uji Mann Whitney

Uji mann whitney digunakan untuk melihat perbedaan ranking faktor kinerja yang dinilai oleh para karyawan laki-laki dan perempuan. Hasil pengujian dari keempat faktor diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Beda Berdasarkan Gender

No	Faktor Kinerja	Z	Sig.	Keterangan
1	Motivasi Kerja	-2,142	0,032	Berbeda
2	Kemampuan dan Keterampilan Individu	-1,061	0,289	Tidak Berbeda
3	Kompensasi	-0,253	0,800	Tidak Berbeda
4	Kepemimpinan	-2,526	0,012	Berbeda

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan pada faktor motivasi kerja dan kepemimpinan antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam memberikan penilaian preferensi terhadap faktor-faktor kinerja karyawan. Sedangkan pada faktor lainnya tidak menunjukkan adanya perbedaan. Hasil ini sesuai dengan pengujian sebelumnya, dimana terdapat perbedaan penilaian preferensi terhadap faktor kinerja karyawan berdasarkan gender. Karyawan laki-laki memilih faktor motivasi kerja sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan kerjanya, sedangkan karyawan perempuan memilih faktor kepemimpinan sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan kerjanya.

Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 6
Mean Rank Faktor Kinerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Faktor Kinerja	Total Sampel	SMA	D3	S1
1	Motivasi Kerja	2.27	2.18	2.56	2.10
2	Kemampuan dan Keterampilan Individu	2.73	3.18	2.11	2.80
3	Kompensasi	3.00	3.00	3.22	2.80
4	Kepemimpinan	2.00	1.64	2.11	2.30

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan mean rank di atas, akan dilanjutkan dengan pemberian ranking mengenai preferensi faktor-faktor kinerja dari masing-masing kelompok sebagai berikut :

Tabel 7
Ranking Faktor Kinerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Faktor Kinerja	Total Sampel	SMA	D3	S1
1	Motivasi Kerja	2	2	3	1
2	Kemampuan dan Keterampilan Individu	3	4	1.5	3.5
3	Kompensasi	4	3	4	3.5
4	Kepemimpinan	1	1	1.5	2

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa perbedaan yang paling menonjol pada faktor kompensasi. Karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir D3 memberikan penilaian preferensi yang berbeda pada faktor tersebut. Sedangkan faktor yang lain tidak menunjukkan adanya perbedaan penilaian karyawan berdasarkan tingkat pendidikan.

Uji Rank Spearman Correlation

Tabel 8
Uji Korelasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Correlations

		SMA	D3	S1
Spearman's rho	SMA	1.000	.105	.738
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.	.895	.262
	N	4	4	4
D3	SMA	.105	1.000	.056
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.895	.	.944
	N	4	4	4
S1	SMA	.738	.056	1.000
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.262	.944	.
	N	4	4	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi tertinggi terletak pada SMA dan S1 sebesar 0.738 dengan signifikansi 0.262 lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara karyawan berpendidikan SMA dan S1 dalam memberikan penilaian terhadap faktor-faktor kinerja.

Uji Kruskal Wallis dan Oneway-ANOVA

Tabel 10
Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Faktor Kinerja	Z	Sig.	Keterangan
1	Motivasi Kerja	3,334	0,189	Tidak Berbeda
2	Kemampuan dan Keterampilan Individu	7,855	0,012	Berbeda
3	Kompensasi	0,972	0,615	Tidak berbeda
4	Kepemimpinan	3,345	0,188	Tidak berbeda

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Tabel 11
Analisis ANOVA dan PostHoc Test

No	Faktor Kinerja	Subset 1	Subset 2
1	Motivasi Kerja	SMA, D3, S1	-
2	Kemampuan dan Keterampilan Individu	D3	SMA, S1
3	Kompensasi	SMA, D3, S1	-
4	Kepemimpinan	SMA, D3, S1	-

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan penilaian preferensi pada faktor kemampuan dan keterampilan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan. Karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir D3 memilih faktor kemampuan dan keterampilan individu sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja mereka, hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan D3 memang dilatih untuk siap kerja sehingga mereka lebih mementingkan adanya kemampuan dan keterampilan yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Sedangkan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA dan S1 tidak menunjukkan adanya perbedaan dalam memberikan penilaian preferensi terhadap keempat faktor kinerja.



KESIMPULAN

Faktor kepemimpinan merupakan faktor yang dinilai oleh para karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja mereka, diikuti oleh faktor motivasi sebagai faktor kedua, faktor kemampuan dan keterampilan individu sebagai faktor ketiga, dan faktor kepemimpinan sebagai faktor terakhir.

Terdapat korelasi yang cukup kuat dalam penilaian ranking keempat faktor kinerja antara karyawan laki-laki dan perempuan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perbedaan yang signifikan terhadap penilaian preferensi Faktor Motivasi dan Faktor Kepemimpinan. Karyawan laki-laki lebih memiliki ranking preferensi motivasi yang tinggi dan sebaliknya karyawan perempuan memiliki preferensi kepemimpinan yang lebih tinggi. Penempatan faktor motivasi sebagai faktor utama menurut karyawan laki-laki dan faktor motivasi sebagai faktor utama menurut karyawan perempuan ini mendukung Penelitian yang dilakukan oleh Ayub dan Rafif (2011). Berdasarkan tingkat pendidikan, terdapat korelasi yang cukup kuat dalam penilaian ranking keempat faktor kinerja antara masing-masing tingkat pendidikan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perbedaan yang signifikan terhadap penilaian preferensi Faktor Kemampuan dan Keterampilan Individu. Karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir D3 memilih faktor kemampuan dan keterampilan individu sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir S1 lebih memiliki ranking preferensi motivasi yang tinggi dibanding SMA dan D3.

Adanya perbedaan penilaian preferensi terhadap faktor motivasi berdasarkan *gender*, maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan khususnya pada karyawan laki-laki, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan karyawan perempuan perlu lebih diperhatikan dari segi faktor kepemimpinannya. Pemimpin perlu memberikan arahan yang jelas serta ikut serta membantu karyawan khususnya karyawan perempuan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengeksplor (menggali) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Pemberian kebebasan kepada karyawan dalam mengeksplor kemampuan dan keterampilan mereka tentunya harus dibatasi dengan kebebasan yang tidak bertentangan dengan tujuan dan bidang kerja karyawan.

Untuk penelitian-penelitian tentang preferensi faktor-faktor kinerja karyawan yang selanjutnya, disarankan untuk menambahkan karakteristik demografis yang lain (selain *gender* dan tingkat pendidikan) ke dalam dasar analisisnya. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk dapat melakukan pengujian apakah pemenuhan faktor-faktor kinerja tersebut secara nyata berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Anggraeni, Nenny. 2013. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. Jurnal Manajemen Produksi, Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. ISSN 1412-565X. Hlm. 54-74.
- Ayub, Nadia. Rafif, Shagufta. 2011. *The Relationship Between Work Motivation and Job Satisfaction*. Pakistan Business Review, hlm. 332-347.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenhallindo.
- Ghozali, Imam. 2002. *Statistik Non-Parametrik – Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit – UNDIP.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Ivancevich, John M. Konopaske, Robert. Matteson, Michael T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta : Penerbit Erlangga.



- Ma'arif, Syamsul. Sukmawati, Angraini. Damayanthy, Dessy. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Pasca Sarjana IPB. Vol.11 (2). Hlm. 241-249.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Bogor : PT. Ghalia Indonesia.
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Pertama. Jakarta : Erlangga.
- Nugroho, Rakhmat. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)*. TESIS Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Purba, Jauliman. 2004. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Binjai*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol.4 (2). Hlm. 97-106.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. 2008, 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Buku Pertama, Kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business : Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simon & Shister, 1996. *Websters New College Dictionary*. Third edition. Washington D.C.
- Suara Merdeka. 2012. *Keluhan PDAM Kabupaten Demak*, n.p, <http://www.suaramerdeka.com/harian/0304/12/surathtm>. Diakses tanggal 30 Desember 2013.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tella, Adeyinka. Ayeni, C.O. Popoola, S.O. 2007. *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*. Library Philosophy and Practice, 1-16.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wikipedia. 2013. *Pengertian Preferensi*. <http://id.wikipedia.org/wiki/Preferensi>. Diakses tanggal 30 Desember 2013.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.