

Hubungan Optimisme Dengan Produktivitas Kerja Pada Mitra Go-Car

Muhammad Andra Fahlevi¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aims to determine the relationship between optimism and work productivity on GO-Car partners in Samarinda City. This study uses a quantitative approach. The subject of this research is the Go-Car partner in Samarinda City. The technique of determining the sample in this study uses simple random sampling. The number of sampael in this study were 100 Go-Car partners. The data collection method used is the scale of optimism and work productivity. The collected data was analyzed by the Pearson R correlation test, with the help of Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program 21.0 for Windows. The results of this study indicate that there is a positive relationship between optimism and work productivity, with a value of $r = 256$ and $Sig = 0.010$ ($p < 0.05$). That is, the higher the optimism of a GO-CAR partner, the higher the level of work productivity. Conversely if the lower the optimism of a GO-CAR partner, the level of work productivity will be lower.*

Keywords: *work productivity, optimism*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan produktivitas kerja mitra GO-Car di Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah Go-Car partner di Kota Samarinda. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 mitra Go-Car. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala optimisme dan produktivitas kerja. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji korelasi Pearson R, dengan bantuan program Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) 21.0 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara optimisme dengan produktivitas kerja, dengan nilai $r = 256$ dan $Sig = 0,010$ ($p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi optimisme menjadi partner GO-CAR maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya. Sebaliknya jika semakin rendah optimisme mitra GO-CAR maka tingkat produktivitas kerja akan semakin rendah.

Kata Kunci: produktivitas kerja, optimisme

¹ Email: andrapsikologi@gmail.com

PENDAHULUAN

Beberapa tahun terakhir di Indonesia mengalami transformasi, termasuk dalam bidang transportasi. Transportasi memiliki peranan yang krusial dalam memajukan perekonomian negara Indonesia yaitu seperti dalam pembangunan karena berkaitan dengan distribusi barang, jasa, dan tenaga kerja, serta merupakan inti dari pergerakan ekonomi baik di kota bahkan di kabupaten. Kegiatan dari transportasi adalah memindahkan barang dan penumpang dari satu tempat ke tempat lain maka dengan demikian pengangkut menghasilkan jasa angkutan atau dengan kata lain produksi jasa bagi masyarakat yang membutuhkan sangat bermanfaat untuk pemindahan atau pengiriman barang-barangnya (Tjakranegara, 2010).

Hal ini selaras dengan berkembangnya teknologi terutama internet di era globalisasi ini, ternyata transportasi juga tidak luput terkena imbas positifnya. Kini, transportasi lebih mudah didapatkan melalui aplikasi yang telah terpasang di *smartphone* masyarakat. Sehingga sekarang ini bermunculan jasa transportasi *online*. Kemudahan mengakses berbagai hal melalui ponsel pintar (*smartphone*) membuat beberapa perusahaan menggunakan peluang ini untuk mengembangkan aplikasi transportasi berbasis *online* seperti Uber, Grab, Go-jek dll (Ali, Kharis dan Karlina, 2018). Jika seseorang memiliki konsep diri yang baik, baik dalam proses pembentukannya dan penerapannya, maka akan timbul hal - hal yang diperlukan bagi pengembangan diri seperti sikap yang optimis, percaya diri mengelola emosi dan sebagainya (Sofia, 2012).

Go-Car adalah salah satu pekerjaan yang merupakan bagian dari Gojek Indonesia yaitu perusahaan yang bergerak dibidang transportasi *online*, dimana memungkinkan orang-orang yang sebelumnya pernah menjadi *driver* atau memiliki Sim A dan keahlian mengemudikan mobil dapat bekerja dengan menggunakan *skill* yang mereka miliki, karyawan atau *driver* *Go-Car* memiliki produktivitas kerja yang bagus, hal tersebut karena system dalam perusahaan ini bagi hasil yaitu setiap hari pendapatan para *driver* dipotong sebesar 20% sementara untuk pihak Gojek Indonesia mendapatkan 80%, sehingga dapat disimpulkan terjadi yang namanya hubungan karyawan yang menghasilkan jasa dalam bentuk kompenasasi kepada perusahaan, hal ini disebut sebagai produktivitas kerja. Menurut Simamora (2004) produktivitas kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa)

dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang) dimana produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif (masukan dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai).

Banyaknya transportasi *online* yang ada di Indonesia akan membuat daya saing semakin besar. Kemampuan perusahaan untuk berdaya saing tinggi adalah kunci bagi tercapainya kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Daya saing yang tinggi akan menjadikan perusahaan siap menghadapi tantangan dan mampu memanfaatkan peluang yang ada. Dalam persaingan perekonomian keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibanding sumber daya yang lain. Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat berharga yang dimiliki suatu perusahaan sedangkan manajemen yang efektif merupakan suatu kunci keberhasilan dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah asset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja (Simamora, 2004). Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi, efektivitas organisasi, dan merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Pemanfaatan sumber daya yang tidak maksimal dan tidak tepat akan berdampak output yang tidak maksimal dan tentunya merugikan bagi perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut keberhasilan pencapaian tujuan pada perusahaan akan meningkatkan produktivitas kerja dan peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat (Siagian, 2008). Pengukuran produktivitas dapat dilakukan untuk setiap masukan secara terpisah atau secara total untuk keseluruhan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja dapat diukur dari output barang ataupun jasa dalam jam kerja perorangan, serta adanya konsep yang telah ditentukan oleh masing-masing perusahaan (Schermerharn dkk, 2010). Sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil

jumlah barang dan jasa yang diproduksi dan sumber (jumlah karyawan, modal, tanah, energi dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan serta adanya perjanjian antara pekerja dengan perusahaan dengan sistem bagi hasil (Sinungan, 2011).

Menurut Simmamora (2004) untuk dapat mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan disebut sebagai kuantitas kerja. Kemudian Suatu standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan disebut sebagai kualitas kerja. Dan Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain disebut sebagai ketepatan waktu.

Persaingan antar sesama *driver* GO-Car sendiri menyebabkan banyak *driver* yang berhenti setelah mencoba bekerja setelah beberapa waktu karena sikap optimisme mereka yang rendah dan selalu menyalahkan keadaan dimana *driver* go-car sudah banyak dan menyebabkan orang-orang yang memiliki sikap optimisme tinggi kembali menganggur, padahal sikap optimisme pada seorang individu mengenai pekerjaan yang dia lakukan seperti menjadi mitra go-car akan mempengaruhi produktivitas kerja pada individu tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh Goleman (2002) bahwa optimisme suatu harapan kuat terhadap segala sesuatu yang terdapat dalam kehidupan akan mampu teratasi dengan baik walaupun ditimpa masalah dan frustrasi serta adanya persaingan internal.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Simamora (2004) produktivitas kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang) dimana produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif (masukan dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai). Sedangkan menurut Greenberg (dalam Sinungan 2009) bahwa produktivitas kerja dikatakan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada

waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama masa periode tersebut, dimana produktivitas diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil yang dinyatakan dalam satuan umum.

Simmamora (2004) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek dalam mengukur produktivitas kerja antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu, Menurut Sutrisno (2011) terdapat empat hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan yaitu latihan kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan dan optimisme.

Optimisme

Seligman (2008) mengartikan optimisme sebagai suatu keyakinan bahwa peristiwa buruk hanya bersifat sementara, tidak sepenuhnya mempengaruhi semua aktivitas dan tidak sepenuhnya disebabkan kecerobohan diri sendiri tetapi bisa karena situasi, nasib, atau orang lain. Ketika mengalami peristiwa yang menyenangkan individu dengan sikap optimis tinggi akan yakin bahwa hal tersebut akan berlangsung lama, mempengaruhi semua aktivitas dan disebabkan oleh diri sendiri. Sedangkan Ide (2010) mengemukakan bahwa optimisme merupakan suatu keyakinan tentang segala yang terjadi saat ini merupakan hal baik yang akan memberikan harapan dimasa depan sesuai apa yang kita angankan, saat menghadapi kesulitan seorang individu dengan sikap optimis tinggi yakin bahwa kesulitan baik bagi pengembangan diri dan dibalikinya pasti ada kesempatan untuk mencapai harapan. Menurut Seligman (2008) terdapat dua aspek dari optimisme yaitu permanen, ruang dan personalisasi, sedangkan faktor yang mempengaruhi optimisme yaitu faktor lingkungan, gaya penjelasan orang tua, pengalaman kritis dan keyakinan (Seligman, 2008).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006), dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

Penelitian ini menggunakan metode uji coba terpakai atau *try out* terpakai. Menurut Hadi (2016) bahwa uji terpakai dilakukan langsung pada sampel penelitian, ukuran sampel biasanya lebih besar, butir yang gugur dikeluarkan dari analisis, analisis diulang

untuk butir yang sah, dan hasil analisis terakhir ditransfer untuk dianalisis keandalan dan keshahihan faktor. Setelah pengumpulan data selanjutnya dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan SPSS *versi 21 for windows* (Rahmanto, 2012). Alat pengukuran atau instrument yang digunakan ada dua macam, yaitu produktivitas kerja dan optimisme. Sampel dalam penelitian ini ialah mitra Go-Car di Kota Samarinda berjumlah sebanyak 100 mitra. Analisa yang digunakan untuk menguji hubungan optimisme dengan produktivitas kerja menggunakan analisis korelasi *product moment*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis korelasi didapatkan hasil terdapat hubungan positif antara optimisme dengan produktivitas kerja, dengan nilai r hitung = 0.256 dan nilai Sig = 0.010 ($p < 0.05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara optimisme dengan produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi optimisme seorang mitra GO-Car maka tingkat produktivitas kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya jika semakin rendah optimisme seorang mitra GO-Car maka tingkat produktivitas kerja akan semakin rendah.

Produktivitas kerja dan optimisme merupakan dua hal yang berbeda, namun kedua hal ini saling memiliki keterkaitan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, peningkatan optimisme juga harus ditingkatkan. Hasil riset yang dilakukan oleh Margaret (2006) menyatakan seorang pemimpin yang berjiwa optimis dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Karena dengan adanya jiwa optimis yang dimiliki, seseorang akan berfikir positif untuk ke depannya dan berusaha melakukan yang terbaik untuk mendapatkan hasil yang lebih baik

Saksono, (1997) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi adanya produktivitas, diantaranya adalah etos kerja, serta optimisme yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia. Motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif

oleh dorongan/motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003).

Pribadi yang produktif adalah pribadi yang yakin akan kemampuan dirinya, sering disebut sebagai orang yang memiliki rasa percaya diri (*self-confidence*), harga diri (*self-esteem*) dan konsep diri (*self-concept*) yang tinggi. Orang yang demikian dapat dikatakan sebagai orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya (Sedarmayanti, 2009). Hal tersebut berkaitan dengan individu kreatif, yakni memiliki kepandaian untuk menggunakan pikiran dan perasaannya dalam memecahkan persoalan, individu produktif adalah orang yang memiliki kasih sayang, kecakapan untuk menggunakan kemampuannya dan dapat merealisasikan potensi yang ada dalam dirinya serta etos kerja dan optimisme.

Adanya etos kerja dan optimism yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia, serta adanya motivasi dalam bekerja. Bekerja dengan produktif oleh dorongan/motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik. Menurut Zulhanafi (2013) mengatakan modal manusia berupa pendidikan dan kesehatan merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Untuk mencapai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas seseorang yaitu orientasi ke masa depan yang lebih baik berkaitan dengan optimisme. Pengertian dari optimisme menurut Seligman (2006) adalah keyakinan individu bahwa hari kedepannya akan lebih baik, dan individu yang berjiwa optimis akan berfikir positif. Dengan adanya pikiran positif untuk menjadikan hari

kedepannya akan lebih baik, hal ini sama dengan halnya orientasi kemasa depan yang lebih baik, dan ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang.

Optimisme akan membimbing karyawan kepada perasaan memiliki pekerjaannya dan perasaan menuju keberhasilan sesuai tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Carver, 2002). Perasaan memiliki terhadap pekerjaan membuat karyawan lebih lekat dengan pekerjaannya, sehingga didalam menghadapi permasalahanpun, karyawan akan memiliki energi yang lebih banyak untuk berusaha (Wellins, 2008). Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan yang memiliki optimism tinggi akan cenderung membingkai pikirannya dengan pola pikir yang positif (Khalatbari, 2012)

Seligman (2008) mengemukakan bahwa seseorang yang yang optimis juga bisa dikatakan memiliki pikiran yang positif terhadap kehidupannya. Individu yang optimis tahan terhadap depresi yang dialaminya, orang yang optimis tidak terfokus atau terjebak dalam depresinya tetapi mencari celah lain yang sifatnya lebih positif, misalnya saja menggali potensi yang ada pada dirinya. Dikarenakan orang yang optimis selalu berfikiran positif, maka ia akan lebih bisa untuk mengendalikan emosinya dibandingkan dengan orang yang pesimis. Individu yang optimist dapat menghadapi tekanan hidup secara lebih baik. Selain itu juga dapat pulih lebih cepat dari kesedihan dan memiliki keyakinan akan berhasil mengalahkan setiap hambatan. Individu tersebut mampu untuk berkelit dalam kesulitan dan menjadi pengendali dalam hidupnya sendiri. Individu yang optimis melihat peristiwa buruk sebagai suatu yang acak, nasib buruk tidak berhubungan dengan karakternya dan menganggap peristiwa buruk tersebut mungkin akan terjadi

Seseorang dikatakan optimis jika individu memiliki ciri-ciri kehidupannya didominasi oleh pikirannya yang positif, berani mengambil resiko, setiap mengambil keputusan penuh dengan keyakinan dan kepercayaan diri yang mantap. Orang yang optimis cenderung lebih sehat, terdapat sebuah penelitian yang dilakukan di University of Michigan (dalam Ide, 2010) mengatakan orang yang optimistik jauh lebih sehat dibandingkan dengan orang yang pesimistik.

Menurut Safaria (2007) berikut ini adalah ciri ciri individu memiliki optimisme tinggi, yaitu seseorang yang memiliki optimisme yang tinggi

cenderung mendorong seseorang untuk tidak mudah menyerah sebelum bekerja keras. Walaupun menghadapi tantang yang sulit, individu tersebut yakin bahwa dirinya mampu untuk memecahkan tantangan tersebut dengan sukses. Orang yang optimis juga mampu untuk menjalani kehidupan yang lebih bahagia dari pada individu yang pesimis, karena orang optimis percaya bahwa di balik kegagalan atau kesusahan terdapat sesuatu yang akan membahagiakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara optimisme dengan produktivitas kerja, Artinya, semakin tinggi optimisme seorang mitra GO-CAR maka tingkat produktivitas kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya jika semakin rendah optimisme seorang mitra GO-CAR maka tingkat produktivitas kerja akan semakin rendah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Mitra GO-CAR
 - a. Sebaiknya Supir GO-CAR bagi yang belum memahami peraturan perusahaana, harus segera mengikuti program sosialisasi peraturan telah dibuat oleh pihak manajemen perusahaan.
 - b. Sebaiknya Supir GO-CAR mengikuti pelatihan management kompromi
2. Bagi Perusahaan GO-JEK
 - a. Sebaiknya pihak perusahaan lebih mengawasi mitra (supir) dalam melaksanakan pekerjaannya dengan melihat aktivitas perjalanan mengantar penumpang
 - b. Sebaiknya pihak perusahaan lebih mengoptimalkan lagi kuantitas pekerjaan serta *reward* yang diberikan kepada mitra (Supir GO-CAR) dengan cara memberikan bonus yang lebih
 - c. Pihak manajemen Go-Jek melakukan briefing rutin kepada Mitra (Supir GO-CAR)
 - d. Sebaiknya pihak perusahaan Go-Jek menindak akun palsu mitra
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya jika mengambil judul tentang optimisme dengan produktivitas kerja, sebaiknya melakukan pencarian data awal yaitu melakukan *screening* terlebih dahulu

- b. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya mencari literature terbaru tentang optimism dan produktivitas kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., Kharis, A., & Karlina, D. (2018). Faktor-Faktor Yang Menjadi Pertimbangan Dalam Penggunaan Jasa Ojek Online (Go-Jek) Di Kota Mataram. *Jurnal Jip*, 6(2) 75-84
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). *Optimism Handdbook Of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press
- Goleman, D. (2002). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than Iq For Character, Healthy, And Life Long Achievement*. New York: Bantam Books.
- Ide, P. (2010). Imunisasi Mental Untuk Bangkitkan Optimisme. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Khalatbari, J. (2012). The Relationship Between Optimism and Mental Healt In A Non-Profit Student Branch Of Tonekabon. *Indian Journal Of Fundamental And Applied Life Sciences*, 2(2), 304-311
- Kusnendi, (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pput
- Margaret, H. G., & Arakawa, D. (2006). Optimistic Managers & Their Influence on Productivity & Employee Engagement in A Technology Organization. *Journal A Penn Libraries University of Pennsylvania*, 2 (1), 1-32.
- Saksono, S. (1997). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Safaria, T. (2007). *Optimismtic Quotient*. Yogyakarta: Pyramid Publisher.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl, M. (2010). *Organizational Behavior 11th Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Dan Pengembangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Seligman, M. (2008). *The Optimistic Child*. Bandung: Pt. Mizan Pustaka.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sinungan, M. (2011). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Penerbit Bumiaksara.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Sofia, L. (2012). Hubungan Konsep Diri Dan Kematangan Emosi Dengan Motivasi Berprestasi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 1(2), 81-90.
- Tjakranegara, S. (2010). *Hukum Pengangkutan Barang Dan Penumpang*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wellins, R. S., Bernthal, P., & Pleps, M. (2008). Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage. *Journal of Happiness Studies*, 2(2), 2-27.
- Zulhanafi, A. H., & Efrizal. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Dan Tingkat Pegangguran, *Jurnal Kajian Ekonomi*, 2 (3), 2-16.