

PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD PUNCAK JAYA DI PONTIANAK

Lina Juanita

Email: linajuanita63@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PD Puncak Jaya di Pontianak dengan menggunakan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PD Puncak Jaya di Pontianak. Dalam penelitian ini, digunakan metode berbentuk penelitian asosiatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka. Teknik sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari dua yaitu uji normalitas dan uji linearitas, uji regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan uji yang digunakan, variabel motivasi dalam perusahaan mempengaruhi variabel kinerja dan variabel motivasi memiliki arah yang positif terhadap variabel kinerja.

KATA KUNCI: Motivasi kerja, Kinerja karyawan, Sumber daya manusia, Kebutuhan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu usaha. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, maka dari itu, pihak perusahaan harus memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Demi mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi yang dapat mendorongnya untuk bekerja lebih giat. Dengan adanya motivasi yang tinggi, dapat menimbulkan dorongan agar karyawan dapat bekerja lebih giat.

Kinerja seorang karyawan menjadi pusat perhatian bagi perusahaan karena perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang tinggi dan berkualitas. Kinerja karyawan yang tinggi salah satunya dapat dilihat dari kecepatan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan memberikan hasil yang maksimal. Maka dari itu pihak perusahaan harus memberikan motivasi berupa dorongan kepada karyawannya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah cara untuk meningkatkan kinerja para karyawan agar karyawan dapat sadar dan bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya.

PD Puncak Jaya merupakan salah satu perusahaan dagang di daerah Kalimantan Barat. PD Puncak Jaya bergerak di bidang penjualan bahan bangunan yang berada di Jalan Imam Bonjol Nomor 2-4 Pontianak.

Berdasarkan tiga data perusahaan yang ada, dapat diketahui bahwa data perputaran karyawan, data absensi karyawan dan data penjualan perusahaan tersebut mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Maka dari itu, terdapat masalah dalam hal motivasi dalam perusahaan. Berdasarkan dari uraian di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PD Puncak Jaya di Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Dalam sebuah perusahaan, diperlukan manajemen yang baik agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Wibowo (2007: 2): “Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.”

Menurut Sule dan Saefullah (2005: 13-14):

“Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.”

Sebuah organisasi tidak akan lepas dari adanya sumber daya manusia yang merupakan penunjang untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu, jika perusahaan ingin meningkatkan produktivitasnya dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Menurut Wibowo (2007: 322-323): “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.” Menurut Rivai dan Sagala (2009: 837): “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Menurut Robbins (2003: 208): “Motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.” Menurut Sedarmayanti (2009: 66): “Motivasi dapat diartikan sebagai suatu

daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.”

Jadi, motivasi adalah suatu nilai dan sikap yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan mencapai tujuan yang diinginkan masing-masing. Untuk memotivasi karyawan, seorang manajer harus mengetahui keinginan karyawannya. Setiap orang ingin bekerja dan termotivasi karena beberapa faktor.

Menurut Hasibuan (2010: 97-98):

Tujuan pemberian motivasi:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkatan absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
12. Dan lain sebagainya.

Menurut Maslow dalam Edison, Anwar dan Komariyah (2016: 176-178):

Hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis)
Kebutuhan yang paling mendasar seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.
2. *Safety needs* atau *security needs* (Kebutuhan akan rasa aman)
Kebutuhan akan rasa aman baik secara fisik maupun emosi serta bebas dari ancaman. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini antara lain keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* (Kebutuhan untuk disukai)
Kebutuhan untuk disukai berupa rasa memiliki, sosial, dan cinta.
4. *Esteem needs* (Kebutuhan harga diri)
Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization needs* (Kebutuhan pengembangan diri)
Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi diri yang ada.

Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang baik. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2007: 7): “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari

pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.”

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 190): “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Moehariono (2012: 95): “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”

Menurut Moehariono (2012: 139-140):

Faktor-faktor kinerja terdiri dari empat aspek:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
2. Perilaku, yaitu aspek tindakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya dan perilakunya terhadap sesama maupun pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai jabatannya, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

Untuk dapat mengetahui tingkatan kinerja karyawan, maka dibutuhkan pengukuran kinerja. Menurut Moehariono (2012: 96): “Pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Moehariono (2012: 97):

Aspek yang mendasar dari pengukuran kinerja adalah:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi dengan cara menetapkan apa yang diinginkan oleh organisasi.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung.
3. Menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dilakukan dengan cara membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan cara menilai kemajuan organisasi dan memberikan gambaran hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut.

Sebuah motivasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan lebih termotivasi jika kinerja mereka dihargai oleh atasan.

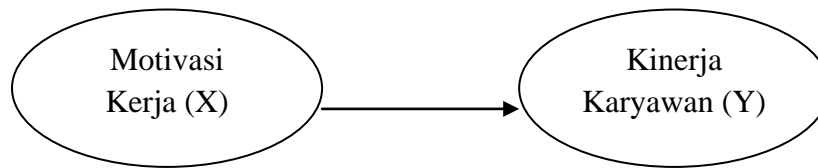
Berikut Tabel 1 menunjukkan penelitian terdahulu yang membahas pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 1
PENELITIAN TERDAHULU

Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil
Helga Margareth (2012, Universitas Bakrie)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management PT Indosat, Tbk.)	Menganalisis kinerja karyawan PT Indosat, Tbk. dengan menggunakan pendekatan variabel motivasi. Penelitian ini dilakukan terhadap perspektif kinerja karyawan.	Antara variabel motivasi dan variabel kinerja menghasilkan hubungan positif dan korelasi yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan berpengaruh antara variabel motivasi dengan variabel kinerja.
Regina Aditya Reza (2010, Universitas Diponegoro)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara	Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan.
Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014, Universitas Telkom Bandung)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.	Variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dibuat sebuah model konseptual sebagai berikut.

**GAMBAR 1
MODEL KONSEPTUAL**



HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PD Puncak Jaya di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode berbentuk penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang bersangkutan dengan motivasi dan kinerja karyawan serta studi pustaka dengan mempelajari literatur, buku dan dokumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Menurut Sugiyono (2010: 115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan.

Menurut Sugiyono (2010: 116): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Teknik sampling yang digunakan menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, jadi sampel yang digunakan sebesar 36 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari dua yaitu uji normalitas dan uji linearitas, uji regresi linear sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menentukan apakah pertanyaan kuesioner yang telah digunakan oleh penulis sudah valid atau tidak.

Menurut Sujarweni (2015: 108): “Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka valid.” Dalam penelitian ini, nilai r_{tabel} adalah sebesar 0,329.

TABEL 2
HASIL UJI VALIDITAS

	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Motivasi			
- Pertanyaan 1	0,329	0,504	Valid
- Pertanyaan 2	0,329	0,410	Valid
- Pertanyaan 3	0,329	0,525	Valid
- Pertanyaan 4	0,329	0,351	Valid
- Pertanyaan 5	0,329	0,658	Valid
- Pertanyaan 6	0,329	0,643	Valid
- Pertanyaan 7	0,329	0,364	Valid
- Pertanyaan 8	0,329	0,484	Valid
- Pertanyaan 9	0,329	0,498	Valid
- Pertanyaan 10	0,329	0,759	Valid
Kinerja			
- Pertanyaan 11	0,329	0,556	Valid
- Pertanyaan 12	0,329	0,642	Valid
- Pertanyaan 13	0,329	0,656	Valid
- Pertanyaan 14	0,329	0,412	Valid
- Pertanyaan 15	0,329	0,606	Valid
- Pertanyaan 16	0,329	0,606	Valid
- Pertanyaan 17	0,329	0,534	Valid
- Pertanyaan 18	0,329	0,370	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur apakah kuesioner tersebut merupakan indikator dari variabel atau tidak. Menurut Pramesti (2014: 44): “Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach’s Alpha* di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen mempunyai reliabilitas tinggi”.

TABEL 3
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,700	10

TABEL 4
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,617	8

Dapat diketahui bahwa pada variabel X, nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 yaitu 0,700 lebih besar dari pada 0,6 dan pada variabel Y, nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 yaitu 0,617 lebih besar dari pada 0,6 maka dapat dikatakan kuesioner yang digunakan reliabel atau merupakan indikator dari variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengukur apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Menurut Pramesti (2014: 24) batasan untuk uji normalitas berdasarkan *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro Wilks*, jika tingkat signifikansi $\alpha = 0,05 < \text{nilai sig. SPSS}$, maka dapat dikatakan bahwa data mengikuti distribusi normal.

TABEL 5
HASIL UJI NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	,104	36	,200*	,963	36	,267

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Tabel 5, pada bagian *Kolmogorov-Smirnov*, nilai *alpha* (α) lebih kecil dari pada nilai signifikan yaitu sebesar 0,05 lebih kecil dari pada 0,200 dan pada bagian *Shapiro-Wilk*, nilai *alpha* (α) lebih kecil dari pada nilai signifikan yaitu sebesar 0,05 lebih kecil dari pada 0,267, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas untuk mengukur apakah antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang linear atau tidak. Jika nilai

signifikan lebih besar dari α sebesar 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan variabel Y dan sebaliknya. Jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan variabel Y dan sebaliknya.

TABEL 6
HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi					
Between Groups (Combined)	138,360	9	15,373	2,734	,022
Linearity	42,693	1	42,693	7,593	,011
Deviation from Linearity	95,667	8	11,958	2,127	,070
Within Groups	146,195	26	5,623		
Total	284,556	35			

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikan lebih besar dari pada α yaitu sebesar 0,070 lebih besar dari pada 0,05 dan nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} yaitu sebesar 2,127 lebih kecil dari pada 2,320. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan variabel Y atau terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja karyawan dan variabel kinerja karyawan.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana untuk menghitung pengaruh antara dua variabel. Berikut Tabel 7 adalah hasil dari uji regresi linear sederhana.

TABEL 7
HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,397	5,729		2,513	,017
Motivasi	,385	,157	,387	2,450	,020

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diperoleh model regresi linear sederhana yaitu $Y = 0,387X$ yang berarti variabel motivasi memiliki arah yang positif terhadap variabel kinerja dimana koefisien variabel motivasi memberikan nilai sebesar 0,387 yang berarti jika tingkat motivasi semakin baik dengan asumsi variabel lain yang tetap, tidak berubah, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

5. Uji T

Uji t untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PD Puncak Jaya di Pontianak.

H_1 : Ada pengaruh antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PD Puncak Jaya di Pontianak.

Menurut Sujarweni (2015: 162): Cara pertama jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak. Cara kedua jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 ditolak.

TABEL 8
HASIL UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,397	5,729		2,513	,017
Motivasi	,385	,157	,387	2,450	,020

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 8, nilai signifikan lebih kecil dari α (α) yaitu sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{tabel} lebih kecil dari t_{hitung} yaitu sebesar 2,032 lebih kecil dari 2,450, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PD Puncak Jaya di Pontianak.

6. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

TABEL 9
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,387 ^a	,150	,125	2,667

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai dari *Adjusted R Square*, nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,125 yang berarti besarnya pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja karyawan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 12,5 persen, sedangkan sisanya sebesar 87,5 persen dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diberikan penulis adalah motivasi kerja yang terdapat dalam perusahaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PD Puncak Jaya di Pontianak atau dengan kata lain, motivasi kerja yang terdapat dalam PD Puncak Jaya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan penulis kepada pemimpin adalah pemimpin mempertahankan motivasi yang telah diberikan kepada karyawan, pemimpin perlu terus memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya, dan pemimpin menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman untuk karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Pramesti, Getut. 2014. *Kupas Tuntas Data Penelitian Dengan SPSS 22*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati, dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*, edisi pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

