

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BORNEO DI PONTIANAK

Heni

Email: henni240200@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak. Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS versi 22. Adapun hasil penelitian ini yaitu: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.

KATA KUNCI: Motivasi kerja, pelatihan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia yang kompeten merupakan keharusan dalam menghadapi era globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat serta menjadi tantangan organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan maupun menghadapi persaingan saat ini. Tata kelola sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan efektivitas untuk membentuk satuan kerja yang efektif. Hotel Borneo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha jasa penginapan di Pontianak. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas pelayanan merupakan kunci dari kesuksesan bisnis penginapan ini.

PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh dari Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak?

2. Apakah ada pengaruh dari Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak?
3. Apakah ada pengaruh dari Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Motivasi kerja, Pelatihan dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak?

KAJIAN TEORITIS

1. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins, dkk (1999:50) dalam Winardi (2011:1-2), motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Adapun hierarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2016:95) sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
Yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Di dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan itu dapat berupa uang, huburan, program pension, lingkungan kerja yang nyaman.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan, dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
- 3) Kebutuhan rasa memiliki (*social needs*)
Yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki, social needs di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (team work) baik secara formal maupun informal.
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs or status needs*)
Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Di dalam organisasi dapat berupa reputasi diri, gelar dan lain sebagainya.
- 5) Kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization needs*)
Adalah untuk mengembangkan potensi diri seutuhnya. Untuk melakukan itu, orang mencari pertumbuhan, prestasi dan kemajuan, didalam setting organisasi kebutuhan itu meliputi pengembangan keterampilan, kesempatan

untuk kreatif, prestasi dan promosi, dan kemampuan memiliki kendali sepenuhnya (Veithzal,2004: 458; Lussier, 194).

2. Pelatihan

Menurut Dessler (2013:246) pelatihan berarti memberi karyawan baru maupun karyawan yang sudah bekerja saat ini keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Banyak upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan sumber daya manusia yang berkualitas diantaranya adalah program pendidikan dan pelatihan. Kurangnya perhatian terhadap pendidikan dan pelatihan kerja karyawan akan menghambat produktifitas kerja. Dengan diselenggarakannya pelatihan bagi karyawan, akan diperoleh efektivitas dan efesiensi kerja di perusahaan dan diharapkan pelatih mampu meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga produktifitas kerja mereka juga dapat meningkat dengan baik.

Mangkuprawita (2011:134), menyatakan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah prose mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Mangkunegara (2017: 59), ada empat kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan yaitu:

- 1) Kriteria pendapat
Kriteria ini didasarkan pada bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan.
- 2) Kriteria belajar
Kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill, dan kemampuan peserta.
- 3) Kriteria perilaku
Kriteria perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja
- 4) Kriteria hasil
Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan *turnover*, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatnya penjualan, meningkatnya kualitas kerja dan produksi.

3. Komitmen Organisasi

Menurut Baron dan Greenbreg dalam Khaerul Uman (2012: 259) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan kerkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Menurut Robbins (2016:66), komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Adapun hierarki Komitmen Organisasi menurut Busro (2018:86), komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a) Komitmen Afektif
Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator:
Identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan diorganisasi.
- b) Komitmen Berkelanjutan
Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
Loyalitas dalam organisasi dan memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- c) Komitmen Normatif
Menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:
Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan.

Kinerja karyawan apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sinambela dkk (2012: 136) “Kinerja karyawan para pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai di dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.” Kinerja sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Untuk itu diperlukan penentu kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam jurnal (2011:18) kinerja karyawan umumnya memiliki elemen sebagai berikut:

a) Kuantitas dari hasil

Merupakan jumlah yang diproduksi dinyatakan dalam bentuk nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus produk yang lengkap.

b) Kualitas dari hasil

Kualitas adalah tingkatan ketika proses atau hasil dari aktivitas yang mendekati sempurna dengan ketentuan salah satunya memenuhi cara yang ideal dalam aktivitas atau memenuhi tujuan yang dimaksud dalam aktivitas tersebut.

Kerja Ketetapan waktu dari hasil

Tingkatkan ketika suatu aktivitas atau hasil produksi sudah lengkap pada waktu yang paling tepat yang diinginkan dari standar yang ditetapkan dan dikoordinasikan dengan output lain dan memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain.

c) Kehadiran

Tingkatkan ketika kedatangan dan kepulangan kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Serta kemampuan untuk meminimalisir ketidakhadiran dalam bekerja.

d) Kemampuan untuk bekerja sama

Tingkat ketika proses kerja berlangsung mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan mampu bekerja sama dengan team work.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang ditulis oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Hotel Borneo Pontianak yang berjumlah 51 orang dan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda, dan uji t.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus df (*degree of freedom*) = $n-2$, dengan sampel yang diolah sebesar 51 responden sehingga menghasilkan nilai R_{tabel} sebesar 0,2759. Dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel motivasi kerja, pelatihan, komitmen organisasi dan kinerja adalah valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Diketahui hasil uji yang telah dilakukan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau 0,200 > 0,05, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

4. Uji Linieritas

Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,759. Nilai 0,759 > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linier antara variabel motivasi kerja dengan kinerja. nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel pelatihan adalah sebesar 0,503. Nilai 0,503 > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linier antara variabel pelatihan dengan kinerja.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan < 0,05 maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Hasil olahan data menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel motivasi kerja sebesar 0,074 > 0,05, variabel pelatihan sebesar 0,138 > 0,05, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,735 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3.67, menunjukkan nilai VIF dari variabel motivasi kerja adalah $1,081 < 10$ dan nilai tolerance $0,925 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel komitmen organisasi adalah $1,065 < 10$ dan nilai tolerance $0,939 > 0,10$. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel motivasi kerja, pelatihan, dan komitmen organisasi.

7. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara silmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig $< 0,05$ berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

TABEL 1
HOTEL BORNEO PONTIANAK
UJI F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.177	3	113.059	6.655	.001 ^b
	Residual	798.509	47	16.990		
Total		1137.686	50			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMITMENORGANISASI, MOTIVASIKERJA, PELATIHAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah $0,001 < 0,05$, yang berarti (X1) motivasi kerja, (X2) pelatihan dan (X3) komitmen organisasi secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja.

8. Uji Determinasi (R^2)

TABEL 2
HOTEL BORNEO PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.253	4.122

a. Predictors: (Constant), KOMITMENORGANISASI, MOTIVASIKERJA, PELATIHAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2021

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,298 artinya variabel motivasi kerja, pelatihan dan komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

9. Uji Regresi Linier Berganda

TABEL 3
HOTEL BORNEO PONTIANAK
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	36.074	7.760		4.649	.000
	MOTIVASIKERJA	.421	.121	.441	3.471	.001
	PELATIHAN	.255	.114	.293	2.235	.030
	KOMITMENORGANISAS	.260	.094	.351	2.783	.008

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2021

Pada uji regresi linear berganda hasil koefisien regresi variabel motivasi kerja, pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t diketahui nilai signifikan untuk variabel variabel motivasi kerja, pelatihan dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga H1, H2 dan H3 hipotesisnya diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai analisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan komitmen organisasi maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 3,471 jadi semakin termotivasi karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dimiliki para karyawan.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 2,235 jadi semakin sering karyawan diberikan pelatihan maka akan semakin berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 2,783 jadi semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja, pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien R sebesar 0,546 ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang didapatkan adalah sebesar 0,298 yang artinya kemampuan variabel motivasi kerja, pelatihan dan komitmen organisasi dapat menjelaskan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 29,80 persen.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan/atasan Hotel Borneo Pontianak hendaknya tetap mempertahankan serta meningkatkan kembali motivasi kerja, pelatihan dan komitmen organisasi sehingga karyawan semangat dalam bekerja dan terpenuhi akan kebutuhan karyawannya agar menciptakan perasaan senang dan terciptannya keputusan kerja yang dirasakan oleh karyawan serta selalu tetap mempertahankan menjaga, meningkatkan kembali kepuasan melalui motivasi kerja dan pelatihan demi mewujudkan tujuan organisasi. Dan disarankan kepada pimpinan agar komitmen organisasi sebaiknya melakukan *training-training* dengan tujuan memotivasi para karyawan, melibatkan para karyawan di dalam beberapa keputusan organisasi untuk menumbuhkan rasa memiliki pada diri

karyawan terhadap organisasi sehingga karyawan memiliki rasa keterkaitan pada organisasi dan tidak mudah untuk meninggalkan organisasi. Sehingga kinerja karyawan Hotel Borneo Pontianak tetap berjalan baik atau lebih baik lagi dari sebelumnya.

2. Bagi penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terkait kinerja karyawan, untuk penelitian selanjutnya agar lebih banyak mencari sumber referensi dan buku yang membahas tentang variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya". *Jurnal Agora*, Vol.1, No. 3, (2013).
- Apriliana, Sarrah Djamhur Hamid dan Moehammad Soe'oeed Hakam. "Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance), Sukun Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 1 No. 1 April (2013).
- Arikunto, Suharmisi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2012.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perdana Media Group, 2018.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo, 2013.
- Edisom Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA, CV, 2018.
- Fathoni Abdurrahmat, *organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2006.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- John, H. Jackson, Robert, L. Mathis. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan*, Bandung: ALFABETA, CV 2016.

- Kusuma, CandraGalihMochamad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono. "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 21 No. 1 April (2015).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, 2013.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manussia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, 2016.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2017.
- Mangkuprawira, Sjafrri. *Manajemen Sumber Daya Manausia Strategik*. Ghalia Indonesia, 2011
- Meutia, Indiana Kardinah dan Cahyadi Husada. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4, No.1 Februari (2019).
- Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Selemba empat, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2016
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017.
- Tobing, K. L.Sulianti Diana."Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.11, No. 1, Maret (2009).
- Uman, Khaerul, *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2012.
- Priyatno, D. *Analisis Korelasi Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Robbins. *Manajemen, Jilid dua, Edisi tiga belas*. Jakarta: Erlangga, 2016.
- Winardi. *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada, 2011.