

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Idola Selaras Abadi)

Nurdin Sobari

Universitas Teknologi Digital nurdinsobari20@student.stembi.ac.id

Resya Dwi Marselina

Universitas Teknologi Digital resyadewi@stembi.ac.id

Abstrak

Tujuan_ Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia serta mengimplementasikan analisis penilaian kerja yang objektif.

Desain/Metode_ Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yaitu dari observasi lapangan dan wawancara langsung.

Temuan_ Hasil penelitian ini menunjukan bahwa penerapan bauran pemasaran yang memiliki aspek produk (product), harga (price), tempat (place), promosi (promotion) sudah diterapkan dengan cukup baik.

Implikasi_ Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi metode dalam motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Idola Selaras Abadi.

Originalitas_ Peneliti lebih fokus membantu dalam memotivasi kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan analisis regresi linear.

Tipe Penelitian_ Studi Literatur

Kata Kunci : Motivasi kerja, kinerja karyawan

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, betapapun maju nya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu mencapai tujuannya (Sutrisno, 2017).

Menurut Marwansyah (2019), mengungkapkan manajemen sumber daya manusia dapat di artikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia terhadap di dalam organisasi, yang di lakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisi penilaian kinerja yang obyektif.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas yang telah di uraikan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar dan pentingnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Idola Selaras Abadi dengan melakukan penelitian lebih lanjut dengan berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT .Idola Selaras Abadi)".

II. Kajian Teori

Menurut Schuler (2016) mengartikan manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut **Sutrisno (2015)** mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah perdayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu, anggota, organisasi atau kelompok kerja.

Menurut **Dessler (2015)** menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Dari ketiga pendapat ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan dalam memberi kontribusi bagi organisasi menggunakan beberapa fungsi sehingga kegiatan organisasi sumber daya manusia bisa efektif dalam memperoleh tujuan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat yang diutarakan oleh **Hasibuan (2016)** menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengarahan, pengendalian tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam perusahaan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Yusuf (2015)** menjelaskan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan social.

Adapun menurut **Rachmawati (2008)** mengemukakan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut pendapat ahli diatas bahwa tujuan MSDM adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan dukungan sumber daya manusia secara strategis dan efektivitas dalam mencapai tujuan.

Teknik Motivasi Kerja

Menurut **Mangkunegara (2017)** menyatakan ada beberapa teknik memotivasi kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan
- Teknik komunikasi persuatif

Teknik komunikasi persuatif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan: "AIDDAS".

A = Attention (perhatian)

I = Interest (Minat)

D = Desire (Hasrat)

D = Decision (Keputusan)

A = Action (Aksi/Tindakan)

S = Satisfaction (Kepuasan)

Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut **Uno (2014)** bahwa dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- Motivasi *Internal*.
- Motivasi *eksternal*.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Wirawan (2015)** dimensi kerja adalah kualitas-kualitas atau wajah pekerjaan dan aktivitas-aktivitas yang terjadi ditempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas ditempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. dimensi kerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

III. Metode Penelitian

Subjek Penelitian

Menurut **Sugiyono (2013)** bahwa subjek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Idola Selaras Abadi yang dari seluruh divisi atau bagian yang berjumlah sebanyak 100 orang.

Sampel Penelitian

Menurut **Wahidmurni (2017)** menjelaskan bahwa sampel dapat di artikan sebagai jumlah sebagian dari populasi yang kedudukannya mewakili populasi dan di jadikan sebagai sumber pengumpulan data penelitian.

Sedangkan **Notoatmodjo (2005)** menjelaskan sampel penelitian adalah sebagian yang di ambil dari keseluruhan objek yang diteliti. Oleh karena itu dilakukan dengan teknik sampling baik dan benar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (**Sugiyono, 2017**).

Teknik Analisis Data

Menurut **Sugiyono (2018)** analisis kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang akan diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mencari informasi diperlukan dua jenis data dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh secara langsung (sumber primer) dan data yang diperoleh secara tidak langsung (data sekunder). **Sugiyono (2017)** mendefinisikan bahwa sumber data adalah segala sesuatu yang memberikan informasi mengenai data penelitian. Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder.

Prosedur pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik:

- Observasi
- Wawancara
- Kuesioner
- Studi kepustakaan (*Library Research*)

Teknik Pengelolaan Data

Teknik pengolahan data kuantitatif digunakan ketika penelitian yang dilakukan mengandung objektivitas. Metode analisis kuantitatif memerlukan perhitungan matematika dan statistik secara akurat. Tahapan pertama saat menggunakan teknik pengolahan data kuantitatif yaitu melakukan

validasi data untuk memeriksa kembali apakah data sudah sesuai dengan standar penelitian atau tidak dengan mengambil sampel acak.

IV. Hasil Dan Pembahasan

PT. Idola Selaras Abadi didirikan pada tanggal 25 September 2015 oleh Bapak Sugianto selaku pemilik perusahaan. PT. Idola Selaras Abadi ini sebelumnya bernama PT. Himalaya Tunas Texindo, dikarenakan suatu hal kemudian kepemilikannya berpindah dan menjadi PT. Idola Selaras Abadi. Berlokasi di Jalan Rancajigang No. 32 Majalaya, PT. Idola Selaras Abadi ini adalah perusahaan dibidang textile yang memproduksi kain dari bahan baku benang menjadi kain jadi.

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di PT. Idola Selaras Abadi. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Idola Selaras Abadi yang berjumlah 100 karyawan melalui penyebaran kuesioner. Dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden.

Tabel 4.1 Motivasi Kerja

No	Item Pertanyaan	Frekuensi					Skor Total	Jumlah Sample	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
1	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masalah saya pada pekerjaan	15	48	32	5	0	373	100	3.73
2	Saya menikmati suatu tantangan yang sukar	0	15	35	45	5	260	100	2.60
3	Saya menikmati bila dibebani tanggung jawab	18	15	27	35	5	306	100	3.06
4	Saya cenderung membina hubungan karib dengan rekan kerja	29	43	28	0	0	401	100	4.01
5	Saya menikmati bekerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	37	35	28	0	0	409	100	4.09
6	Saya menikmati kepuasan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	23	34	43	0	0	380	100	3.80
7	Saya menikmati dalam menentukan dan mencapai tujuan	17	33	33	13	4	346	100	3.46
Rata-rata							3.54		

Sumber: Data diolah (2023)

2. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 100 responden PT. Idola Selaras Abadi, untuk variabel motivasi kerja (X) dengan 7 item pertanyaan didapatkan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata tanggapan responden terhadap 7 pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi kerja, nilai rata-rata tertinggi pada item saya menikmati bekerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiridengan nilai 4.09 sehingga dalam hal ini perusahaan harus mempertahankan item kerjasama tersebut. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada item saya menikmati tantangan yang sukar dengan nilai 2.60 dalam hal ini perusahaan sudah baik namun masih perlu peningkatan agar item tantangan kerja lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 100 responden PT. Idola Selaras Abadi, untuk variabel kinerja kerja (Y) dengan 7 item pertanyaan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Motivasi Kerja

No	Item Pertanyaan	Frekuensi					Skor Total	Jumlah Sample	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
1	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masalah saya pada pekerjaan	15	48	32	5	0	373	100	3.73
2	Saya menikmati suatu tantangan yang sukar	0	15	35	45	5	260	100	2.60
3	Saya menikmati bila dibebani tanggung jawab	18	15	27	35	5	306	100	3.06
4	Saya cenderung membina hubungan karib dengan rekan kerja	29	43	28	0	0	401	100	4.01
5	Saya menikmati bekerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	37	35	28	0	0	409	100	4.09
6	Saya menikmati kepuasan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	23	34	43	0	0	380	100	3.80
7	Saya menikmati dalam menentukan dan mencapai tujuan	17	33	33	13	4	346	100	3.46
Rata-rata						3.54			

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata tanggapan responden terhadap 7 pernyataan yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah 3.37 sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan pada PT. Idola Selaras Abadi berada dalam kategori baik. Yang mana artinya, ekspektasi karyawan terhadap perusahaan sudah terpenuhi, sehingga kinerja karyawan selama bekerja di perusahaan ini sudah baik, namun jika secara mendetail terdapat dua indikator masih dalam kategori cukup baik yaitu saya belum pernah mencapai target kerja yang diberikan dan Dalam melaksanakan tugas saya mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah.

Tabel 4.3 Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	hasil
P1	0,197	0,341	Valid
P2	0,197	0,090	Tidak Valid
P3	0,197	0,406	Valid
P4	0,197	0,256	Valid
P5	0,197	0,647	Valid
P6	0,197	0,611	Valid
P7	0,197	0,425	Valid

Sumber: Data Diolah (2023)

Dalam pengujian hasil SPSS versi 25, diketahui bahwa r_{tabel} pada 100 responden dengan taraf kesalahan 5% senilai 0,197. Suatu item pernyataan dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih dari r_{tabel} , namun apabila r_{hitung} kurang dari r_{tabel} maka dinyatakan tidak valid. Berdasarkan penghitungan di atas menghasilkan rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Valid dan Tidak Valid Motivasi Kerja

Pernyataan Valid (6 item)	Pernyataan Tidak Valid (1 Item)
1,3,4,5,6,7	2

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrument, maka diperoleh item yang valid dan tidak valid dapat digunakan sebagai instrument penelitian motivasi kerja. Instrumen yang tidak valid dinyatakan gugur dan tidak digunakan sebagai instrument penelitian. Sedangkan intrumen yang valid seluruhnya digunakan sebagai instrument penelitian. Item yang valid dan digunakan sebagai instrumen penelitian yaitu item nomor 1,3,4,5,6,7.

Tabel 4.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r _{tabel}	r _{hitung}	hasil
P1	0,197	0,260	Valid
P2	0,197	0,444	Valid
P3	0,197	0,150	Tidak Valid
P4	0,197	0,560	Valid
P5	0,197	0,673	Valid
P6	0,197	0,103	Tidak Valid
P7	0,197	0,589	Valid

Sumber: Data Diolah (2023)

Dalam pengujian hasil SPSS versi 25, diketahui bahwa r_{tabel} pada 100 responden dengan taraf kesalahan 5% senilai 0,197. Suatu item pernyataan dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih dari r_{tabel}, namun apabila r_{hitung} kurang dari r_{tabel} maka dinyatakan tidak valid. Berdasarkan penghitungan di atas menghasilkan rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Valid dan Tidak Valid Kinerja Karyawan

Pernyataan Valid (6 item)	Pernyataan Tidak Valid (1 Item)
1,3,4,5,7	2,6

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrument, maka diperoleh item yang valid dan tidak valid dapat digunakan sebagai instrument penelitian motivasi kerja. Instrumen yang tidak valid dinyatakan gugur dan tidak digunakan sebagai instrument penelitian. Sedangkan intrumen yang valid seluruhnya digunakan sebagai instrument penelitian. Item yang valid dan digunakan sebagai instrumen penelitian yaitu item nomor 1,3,4,5,7.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan uji analisis regresi linear sederhana dari variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Variabel Kinerja karyawan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.454	2.138		8.632	.000		
	Motivasi kerja	.257	.096	.262	2.691	.008	1.000	1.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan

Berdasarkan data perolehan dari tabel di atas, maka dapat dirumuskan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 18.454 + 0.257X$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X = Motivasi kerja

Dengan demikian, interpretasi dari rumus model regresi di atas adalah sebagai berikut:

Konstanta sebesar 18.454 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada variabel *independent* (motivasi kerja) maka variabel *dependent* (kinerja karyawan) nilainya adalah 18.454. Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja sebesar 0.257 dan kategori positif. Maka artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel motivasi kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0.257.

Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.262 ^a	.069	.059	2.439

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai *Adjusted R Square*, dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menjelaskan variabel terikat (*dependent*).

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.059, hal ini berarti bahwa 59%, variasi dari variabel *dependent* yakni kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen yakni motivasi kerja. Dengan demikian, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja ialah 41%.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka diperlukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis

H0 : $\rho < 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru

H1 : $\rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru

Dengan menggunakan sampel sebanyak 100 responden dengan taraf kesalahan 5% maka didapatkan t_{tabel} sebesar $(\alpha/2; n-k-1) = (0.025; 97) = 1.984$

Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis (uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.747	2.414		6.522	.000
	MOTIVASI KERJA	.267	.099	.262	2.691	.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t, pada tabel di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.008, lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2.691 melebihi nilai t_{hitung} sebesar 1.984 ($2.691 \geq 1.984$). Dengan demikian, dilihat dari perolehan nilai signifikansi dan t_{hitung} maka dinyatakan menerima hipotesis pertama (H_1) dengan pernyataan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

V. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Idola Selaras Abadi mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Idola Selaras Abadi. Hal tersebut dinyatakan atas perolehan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.691 \geq 1.984$).

Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinasi besaran nilai pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 59% dan terdapat faktor-faktor lain yang masih dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Idola Selaras Abadi sebesar 41%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang bermamfaat bagi perusahaan maupun pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan adalah motivasi kerja dan kinerja karyawan. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat tetap memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja untuk karyawan, sehingga karyawan dapat senantiasa berkontribusi dengan baik.

Daftar Pustaka

- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2016). Dalam Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Rachmawati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Priansa, D.J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua Cetakan Keempat*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Uno. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukuran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan ke-29. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Cetakan ke-1*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Klaten: PT. Intan Sejati.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres.
- Kuncoro, E.A. dan Riduwan. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Path Analisis)*. Bandung: CV. Alfabeta.