

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI LAMPUNG

Khairul Saleh⁽¹⁾, Fahrizi⁽²⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwai
khairulsaleh@fe.saburai.ac.id, Fahrizi@fe.saburai.ac.id

Abstrak. Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan kegiatan agar memperoleh hasil yang baik. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitas, yaitu penelitian yang ingin menganalisis korelasi atau pengaruh sebab-akibat antara 2 (dua) variabel atau lebih, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 37 orang pegawai dari 148 orang pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,529 atau 52,9% artinya bahwa variabel terikat (Kinerja Pegawai) di pengaruhi sebesar 52,9% oleh variabel bebas (Motivasi), sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas tersebut, sedangkan nilai hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh hasil $9,768 > 1,684$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a , maka hipotesis motivasi (variabel bebas) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel terikat) dapat diterima.

Kata kunci: Kinerja, Korelasi, Motivasi, Pegawai.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya adalah manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dan berperan sebagai faktor utama dalam penggerak pelaksanaan seluruh aktivitas instansi. Dalam pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai organisasi itu sendiri.

Ketidak terpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai. Dalam hal ini Motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya Motivasi dalam diri pegawai dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi dan menimbulkan hasil yang relevan dengan kinerja yang tinggi.

Dalam hal motivasi, pegawai yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri, maka akan sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan utama organisasi.

Kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas organisasi dapat dikendalikan melalui beberapa cara, dan salah satu cara yang banyak digunakan oleh organisasi adalah melalui penilaian prestasi kerja atau kinerja. Hasil penilaian kinerja tersebut membantu atasan untuk mengetahui bahwa motivasi- motivasi yang harus digunakan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan bekerja dengan tekun untuk kemajuan organisasi yang bersangkutan.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber

daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Untuk kesekian kalinya hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, SDM akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi yang dapat terlihat dengan pengembangan dan peningkatan kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai karena adanya upaya para pelaku SDM yang berada di dalam organisasi tersebut. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Kinerja dalam organisasi merupakan penentu dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan seringkali kurang bahkan sangat memperhatikan hal ini, terkecuali apabila kondisi kinerja pegawai yang sudah sangat amat buruk. Pemerintah terlalu sering lengah dalam hal ini, tanpa disadari hal ini menjadi penyebab prioritas terjadinya kelemahan di instansi pemerintahan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dalam dunia kerja hampir dapat dipastikan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya saling

menumbuhkan motivasi, oleh karena itu seorang pimpinan dan manager harus selalu memberikan motivasi terhadap pegawainya.

Lokasi untuk penelitian ini adalah Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Pemerintahan Daerah Provinsi Lampung. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung merupakan salah satu instansi penggerak dalam pengembangan dan pembangunan Provinsi Lampung, terutama pada bidang energi, mineral, dan batubara.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara pada bagian kepegawaian Dinas Energi dan Sumber daya Mineral Provinsi Lampung, peneliti menemukan beberapa masalah yang menghambat kinerja pegawai, salah satunya adalah tingkat kehadiran para pegawai yang masih terbilang sangat minim, persentasinya pun hanya 60% dalam 21 hari kerja, ini menyebabkan tidak optimalnya kinerja pegawai, karena menghambat ketepatan penyelesaian pekerjaan yang ditanggungkan kepada masing-masing pegawai.

Melihat betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dengan dasar pemikiran tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung”**.

KAJIAN TEORI

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada sebuah organisasi yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan

organisasi. Apabila motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan organisasi akan dengan mudah dilakukan, oleh karena itu kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen motivasi ini.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat Motivasinya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Menurut Manullang (2004) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan.

Pengertian Kinerja

Kinerja berperan penting terhadap berlangsungnya kegiatan pada perusahaan,

ataupun suatu organisasi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2006) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara A. Anwar Prabu (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkuprawira dan hubies (2007) Kinerja karyawan adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara A. Anwar Prabu (2009), kinerja seorang karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja
Kerapihan, keterampilan, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja
Melihat banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab
Melihat seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, mempertanggungjawabkan

hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja individu dalam sebuah organisasi menurut Mangkunegara A. Anwar Prabu (2009) adalah :

1. Faktor individu secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi rohani dan jasmani.
2. Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung, yang beralamat di Jalan Beringin II No. 12 Telukbetung Bandar Lampung. Penelitian

ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Juli 2019.

Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian kausalitas, penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin menganalisa hubungan atau pengaruh sebab akibat diantara 2 (dua) variabel atau lebih (Anwar Sanusi : 2012:89). Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggabungkan antara kuantitatif dan kuantitatif serta pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara atau teknik dalam proses pengumpulan data penelitian. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua metode dalam pengumpulan data yang digunakan yaitu:

- a. Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah langsung dari objek penelitian yaitu dari pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung.
- b. Data Sekunder yaitu data yang bersumber dari luar objek penelitian seperti buku-buku, majalah, yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

- a. Observasi
Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti. Observasi

ini dilakukan untuk melengkapi data dan informasi yang diperlukan dan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktik di lapangan.

- b. Wawancara
Peneliti mengumpulkan data dan informasi dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak objek penelitian untuk memberikan penjelasan terkait permasalahan yang diteliti.
- c. Kuesioner
Peneliti membuat beberapa daftar pertanyaan kemudian menyebarkan kepada responden sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih akurat.
- d. Dokumentasi
Peneliti mengumpulkan, mencatat, mengelompokkan serta mendokumentasikan apa saja data – data yang relevan.
- e. Penelitian Kepustakaan (*library research*)
Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari buku- buku dan literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan pada penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Teknik sampling yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling*) yaitu penentuan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, sehingga setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk

terpilih menjadi sampel. Jumlah pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung adalah 148 pegawai akan diambil sampel sebanyak 25 % jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 37 pegawai.

Analisis Kualitatif dan Kuantitatif

Analisis kualitatif adalah Metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, sebagai lawannya adalah eksperimen (Sugiono, 2012).

Menurut Sugiyono (2012) analisis kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi pada sampel tertentu, dari pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang digunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.

Analisa kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel Motivasi (X) dengan variabel kinerja (Y) serta seberapa besar pengaruhnya.

Regresi linear sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan fungsional antara dua variabel (variabel bebas dan variabel terikat) meramalkan nilai variabel terikat Y (kinerja) dan variabel bebas (X). Rumus umum regresi lenar sederhana adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi X

X = Motivasi

e = Faktor kesalahan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t
 r = Koefisien Korelasi
 N = Jumlah responden
 (Sugiyono, 2008).

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Berdasarkan hasil perhitungan variabel Motivasi diperoleh hasil rata-rata dari setiap indikator sebesar 86,7% dan berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2012) indeks perhitungan berada pada kriteria sangat baik maka dapat disimpulkan bahwa hasil jawaban 37 responden terhadap 10 pernyataan yang telah diajukan berada pada tingkat Sangat Baik.

Berdasarkan temuan nilai yang paling kecil (84%) adalah dorongan terhadap pengambilan resiko, interaksi dan motivasi untuk menjadi pegawai yang terbaik dari pegawai lainnya oleh sebab itu hendaknya pemimpin memberikan perhatian dan

motivasi untuk lebih meningkatkan Motivasi para Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data

Uji Validitas dan Reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner layak atau tidak layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur untuk dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi. Pengujian validitas penelitian ini dapat dilihat pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Motivasi			
	- Indikator 1	0,500	0,198	Valid
	- Indikator 2	0,540	0,198	
	- Indikator 3	0,557	0,198	
2	Kinerja			
	- Indikator 1	0,565	0,198	Valid
	- Indikator 2	0,543	0,198	
	- Indikator 3	0,515	0,198	
	- Indikator 4	0,643	0,198	
	- Indikator 5	0,543	0,198	

Tabel 1. menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dari sampel sebanyak 37 responden yaitu 0,198. Dari tabel diatas nilai r_{hitung} menunjukkan bahwa semua indikator variabel Motivasi dan kinerja pegawai adalah valid.

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus

alpha. Hasil pengujian reabilitas untuk masing – masing variabel yang diringkaskan pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi	0,722	Reliabel
Kinerja	0,729	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada **Tabel 2**. menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel sebagai alat ukur.

Analisis Kuantitatif

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 8,688 + 0,322X$. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X) sebesar 0,322 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung, sehingga setiap peningkatan yang dilakukan terhadap variabel Motivasi (X) maka akan meningkatkan variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung sebesar 0,322.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*. Melihat besarnya *R Square (R2)* pada tampilan model *summary* sebesar 0,529 atau 52,9 % artinya bahwa variabel Y (Kinerja) dipengaruhi sebesar 52,9 % oleh Motivasi, sedangkan sisanya 47,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas tersebut.

Untuk menguji kebenaran model regresi untuk masing – masing variabel dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Hasilnya adalah nilai signifikan ($9,768 > 1,684$) dari hasil nilai tersebut keputusan yang dapat diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a , maka hipotesis Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja dapat diterima.

Dari hasil penelitian di atas dapat diartikan bahwa dengan perubahan Motivasi di tempat kerja yang kondusif dan berkualitas, maka hal tersebut akan menciptakan Kinerja sehingga Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dapat diterima. Besar nilai pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y) pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung adalah 52,9%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak instansi dan Pimpinan harus memperhatikan pegawai yang kurang termotivasi, sehingga inovasi – inovasi baru untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan dan

pemimpin harus bersosialisasi kepada para pegawai instansi sehingga kerjasama dalam meningkatkan kinerja dalam instansi dapat terealisasi dengan baik.

2. Pemimpin instansi harus dapat mendorong pegawai untuk bisa mengerjakan tugas dengan lebih baik lagi dan ketelitian dalam menangani pekerjaan sehingga akan tercapai tujuan instansi sesuai dengan Visi dan Misi yang ingin dicapai oleh Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung.
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai pihak Instansi juga perlu memperhatikan sarana dan prasarana penunjang bagi pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali. 2010. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hani, T. Handoko. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Sejahtera.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubies. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2004. *Dasar – dasar Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi: Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panuju, Redi. 2013. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, P. Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabed
- Sugiyono. 2012. *Teori Statistik*. Jakarta: Erlangga.