

Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Nyamin Sucipto,¹ ✉ , Rusdianan Rauf², Muhammad Amir³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara,

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung maupun pengaruh simultan motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana dari motivasi dan pemberian insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode survey dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 50. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda, koefisien korelasi dan uji determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i). Secara langsung motivasi dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (ii). Secara simultan, motivasi dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (iii). Variabel pemberian insentif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi; pemberian insentif; kinerja pegawai

Abstract

The purpose of this study is to analyze the direct and simultaneous influence of motivation and incentives on employee performance, and to find out and analyze which variables of motivation and incentive are the most dominant influence on employee performance.

This research is a qualitative descriptive research using survey methods using saturated sample techniques with the number of respondents as many as 50. The data were analyzed using multiple regression, correlation coefficients and determination tests.

The results showed that: (i). Directly motivation and incentives have a positive and significant effect on employee performance. (ii). Simultaneously, motivation and incentives have a positive and significant effect on employee performance. (iii). The variable of providing incentives has a dominant influence on employee performance.

Keywords: Motivation; provision of incentives; Employee Performance

Copyright (c) 2023 Nyamin Sucipto

✉ Corresponding author : Nyamin Sucipto

Email Address : yamin.hitam@gmail.com

PENDAHULUAN

Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para Pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari Pegawai maka harus diupayakan pengarahannya yang

terstruktur dan efektif. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi dan adanya pemberian insentif kepada Pegawai. Dengan adanya motivasi dan pemberian insentif serta penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi dan insentif kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi dan insentif, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi (Hasibuan, 2010) dan insentif (Sedarmayanti, 2007) haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi yang menjadi pendorong untuk bekerja dalam wujud kinerja (Robbin, 2012). Hanya dengan kejelasan tujuan, maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai Tugas Pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya sebagai Kantor Dinas yang diamanatkan dalam Urusan Pangan dimana metode kerjanya mengacu kepada kinerja yang telah dilakukan oleh tingkat dunia, tingkat nasional, dan tingkat provinsi. Terdapat ukuran yang dimiliki tiap tingkatan dalam bentuk beberapa indeks. Disamping itu untuk mencapai kinerja organisasi perangkat daerah yang diharapkan perlu didukung sumber daya manusia yang memadai agar pelaksanaan fungsi Dinas Ketahanan Pangan dapat dilaksanakan secara profesional, efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti memfokuskan penelitian pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat dengan Judul Penelitian Pengaruh Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jeni dimana semua populasi dijadikan sampel. Dalam pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian dengan. Analisis data bersifat kuantitatif dengan alat bantu SPSS untuk uji regresi berganda, uji determinasi dan uji korelasi untuk menjawab hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Analisis Regresi Berganda

Merujuk pada rumusan masalah pada penelitian ini, maka terdapat beberapa persamaan regresi yang terbentuk, yaitu:

a. Pengaruh motivasi (X1), pemberian insentif (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara simultan pengaruh variabel bebas (motivasi dan pemberian insentif) terhadap variabel kinerja, memberikan pengaruh yang signifikan dimana nilai sig adalah < 0,05.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat koefisien pengaruh motivasi kerja (X1), dan pemberian insentif (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas ketahanan Pangan Sulawesi Barat, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Analisa Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.375	1.519		-1.564	.125
	MOTIVASI	.060	.010	.127	5.991	.000
	PEMBERIAN INSENTIF	1.026	.021	1.033	48.761	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer, SPSS Versi 23

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja, didapatkan hasil analisis yaitu nilai a sebesar 2,375, b₁ sebesar 0,060, dan b₂ sebesar 1,026. Sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah $Y = 2,375 + 0,060X_1 + 1,026X_2$.

Persamaan regresi tersebut di atas dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,375 memiliki arti jika variabel X1 dan X2 tidak terdapat perubahan maka nilai kinerja 2,375.
- Koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 0,060 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 maka Y atau kinerja akan bertambah sebesar 0,060.
- Koefisien regresi variabel pemberian insentif mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar 1,026 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 maka Y atau kinerja akan bertambah sebesar 1,026.

2. Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis secara parsial, maka digunakan tabel 1 sebagaimana berikut ini:

1) Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Untuk membuktikan pengaruh motivasi (X1) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k-1$ atau $50 - 3 - 1 = 46$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,678, dimana:

- Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh X1 terhadap Y
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X1 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,991 > 1,678$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Pengaruh Pemberian Insentif (X2) terhadap Kinerja (Y)

Untuk membuktikan pengaruh Pemberian Insentif (X2) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k-1$ atau $50 - 3 - 1 = 46$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,678, dimana:

- Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh X2 terhadap Y
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X2 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($48,761 > 1,678$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa pemberian insentif (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Uji F (Simultan)

Secara simultan, pengaruh motivasi dan pemberian insentif mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat dengan nilai sig 0,000

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	916.480	2	458.240	1.286.539	.000 ^b
	Residual	16.740	47	.356		
	Total	933.2200	49			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI

Sumber : Data Primer, SPSS Versi 23

Untuk membuktikan pengaruh motivasi (X1) dan pemberian insentif (X2), secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan F tabel dengan cara $df(n1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $df(n2) = n - k = 50 - 3 = 47$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,20 dimana:

- Jika $f \text{ hitung} \geq f \text{ tabel}$, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh secara simultan (X1 dan X2) terhadap Y
- Jika $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh secara simultan (X1 dan X2) terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2, terlihat bahwa nilai $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($1,286,539 > 3,20$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa motivasi (X1) dan pemberian insentif (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh motivasi dan pemberian insentif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat di Terima"

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat, dapat dilihat pada

tabel berikut:

Tabel 3. Uji Determinasi dan Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.982	.981	.597

Sumber : *Data Primer, SPSS Versi 22*

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,991 menandakan bahwa hubungannya positif dan masuk kategori sangat kuat, sedangkan nilai R Square sebesar 0,982 menandakan bahwa besarnya pengaruh motivasi dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah 98,2 % dan masuk kategori sangat kuat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Uji Variabel Paling Dominan

Untuk mengetahui pengaruh paling dominan variabel bebas (motivasi dan pemberian insentif) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), dapat dilihat pada tabel 1 dimana variabel pemberian insentif mempunyai nilai t yang paling besar yaitu 48,761, Sedangkan motivasi nilai t hanya 5,991. Begitu juga nilai signifikansi, pemberian insentif nilainya 0,000, dan motivasi nilainya 0,000. Ini berarti bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh yang paling dominan jika dibandingkan dengan motivasi.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat dimana nilai t hitung > t tabel ($5.991 > 1.678$) begitu juga tingkat pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan pemberian insentif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan Marahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Masalah pemenuhan kebutuhan merupakan faktor pendorongnya motivasi kerja khususnya motivasi eksternal berupa peningkatan kompensasi pegawai melalui pemberian insentif. Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpenuhi akan

meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan perilaku yang berlawanan dengan instruksi yang diberikan atau berlawanan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi dari seseorang pegawai berhubungan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Secara keseluruhan nilai kriteria variabel motivasi adalah sangat baik (SB), ini menandakan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat adalah pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang kuat, ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai sangat kuat jika dibandingkan dengan motivasi kerja dimana hasil analisis menunjukkan t hitung $>$ t tabel ($48,761 > 1.678$) dan nilai sig 0,00.

Dari hasil analisis nilai kriteria untuk masing-masing indikator pada variabel pemberian insentif ini, perlu dipertahankan bahkan bila perlu ditingkatkan lagi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai setiap tahunnya. Pemerintah pusat sebagai pengatur regulasi dan pengambil kebijakan dalam pemberian insentif untuk meningkatkan lagi kompensasi yang diterima khususnya tunjangan, pemberian insentif dan bonus agar kinerja pegawai makin meningkat.

Peningkatan kompensasi berupa pemberian insentif yang diterima oleh pegawai dengan sendirinya juga meningkatkan motivasi kerja sehingga stabilitas pegawai makin baik sehingga akan meningkatkan ikatan kerja sama antar pegawai dilingkungan kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat. Oleh sebab itu, pemberian insentif adalah hal yang sangat penting dan mendasar dalam sebuah pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Pemberian insentif bagi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Oktawati (2016 : 96), kompensasi yang semakin baik khususnya pemberian insentif dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

3. Pengaruh Motivasi dan Pemberian Insentif secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis sebelumnya, menjelaskan bahwa pengaruh secara langsung dan simultan motivasi dan pemberian insentif adalah signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan

Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat dimana nilai f hitung $> f$ tabel (1,286.539 $>$ 3.20), terlihat bahwa pemberian insentif memberikan kontribusi yang paling besar dan signifikan terhadap pengaruh kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat tersebut. Ini berarti perlu dipertahankan pemberian insentif bahkan kalau perlu ditingkatkan pemberian insentif pegawai jika ingin memaksimalkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

Setiap pemberian kompensasi berupa pemberian insentif dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi kerja yang tinggi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya, (Mangkunegara, 2017:84).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deni (2020 : 188), Semakin tinggi pemberian insentif, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika pemberian insentif yang rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Begitupun hubungan dengan motivasi kerja, semakin tinggi pemberian insentif maka akan mendorong semakin tingginya motivasi kerja pegawai. Sebaliknya jika pemberian insentif yang rendah, maka motivasi kerja juga rendah dan berdampak pada kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini dan beberapa pendapat, disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai harus didukung oleh motivasi kerja kuat dan dibarengi dengan pemberian insentif yang memenuhi kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

4. Variabel Yang Paling Dominan

Berdasarkan hasil nilai koefisien pengaruh dan nilai signifikansi, menggambarkan bahwa variabel pemberian insentif mempunyai pengaruh yang sangat dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Dominannya variabel pemberian insentif akan mendorong meningkatnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat, hal ini tergambar pada nilai t hitung pemberian insentif yang lebih besar dari nilai t hitung motivasi kerja, begitu juga nilai hasil sig pemberian insentif yaitu 0,00, sedangkan motivasi nilai hasil signifikansinya 0,031.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2020 : 199-208), penelitiannya dampak pemberian insentif terhadap motivasi terhadap kinerja pegawai kelompok kerja pemilihan, temuannya

menunjukkan bahwa pemberian insentif lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang memenuhi kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya sangat penting jika suatu organisasi menghendaki kinerja pegawainya meningkat.

SIMPULAN

1. Motivasi dan pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Pemberian insentif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

Referensi :

- Deni, R. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai DISDAGKOP UKM Kabupaten Klaten. Disertasi. Universitas Widya Dharma Klaten.
- Dessler, G. 2008. *Manajemen Personalialia* (Terjemahan: Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Hariandja, M.T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjracman, Suad Husna, 2011, *Manajemen Personalialia*, Edisi keempat, BPEE, Yogyakarta.
- Ishak dan Hendri Tanjung; 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta PT. Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Moehiono. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 8 penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Muogbo, U.S. 2013. *The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria)*. The International Journal Of Engineering And Science (IJES), ISSN(e): 2319 - 1813 ISSN(p): 2319 - 1805 Volume 2 Issue7 Pages 70-80
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta,.
- Panggabean, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga
- Priansya. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm* . Bandung: Alfabeta.
- Ranupandojo, H. dan Husnan, S. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Rivai, A.Z & Sundari. 2020. Dampak Motivasi, Kompetensi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kelompok kerja Pemilihan. *Jurnal Administrasi Kantor*. Vol. 8(2), hal.199-208
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organizational Behavior*, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media Metode Balanced Scorecard (Vol. 8721).
- Sarwono dan Salim. (2017). *Prosedur-Prosedur Populer Statistik Untuk Analisis Data Riset Skripsi*. Bandung: Gava Media.
- Sedarmayanti, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Siagian, S. 2008. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bina Aksara.

- Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewarji, Jusuf, 2012, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Sugiono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J, 2010, *Metodologi Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi Dan Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Susilo, Martoyo, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, D. J. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2011). *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen* . Jakarta: Raja Wali.