

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 Makale, Tana Toraja

Dian Intan Tangkeallo ✉

Universitas Kristen Indonesia, Toraja, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Serba Usaha(KSU) Bintang Muda 88 Makale Kabupaten Tana Toraja. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara pembagian kuesioner dan wawancara. Banyaknya populasi adalah 30 orang pegawai Koperasi Serba Usaha(KSU) Bintang Muda 88 Makale Kabupaten Tana Toraja, dimana semua populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil perhitungan regresi linear sederhana $Y = 11,785 + 0,423 X$, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada KSU Bintang Muda 88 Makale Tana Toraja.

Kata Kunci: *Motivasi; Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aimed to determine the effect of motivation on employee performance at the Multipurpose Cooperative (KSU) Bintang Muda 88 Makale, Tana Toraja Regency. The data collection method used is by distributing questionnaires and interviews. The total population is 30 employees of the Multipurpose Business Cooperative (KSU) Bintang Muda 88 Makale, Tana Toraja Regency, where all populations are used as samples in this study. The analytical method used in this study is a quantitative approach with a simple linear regression analysis technique. The results of simple linear regression calculations $Y = 11.785 + 0.423 X$ indicate a positive and significant influence between motivation and employee performance at KSU Bintang Muda 88 Makale Tana Toraja.

Keywords: *Motivation; Employee Performance*

Copyright (c) 2021 Dian Intan Tangke Allo

✉ Corresponding author :

Email Address : dian.tangkeallo@gmail.com

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Perkembangan koperasi saat ini sangat pesat yang didukung oleh perkembangan usaha kecil dan

menengah (UKM). Hal ini menimbulkan persaingan yang ketat antara koperasi-koperasi yang ada. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkinerja untuk dapat mengolah organisasi dengan baik dalam menghadapi persaingan. Menurut Dessler (2003:4) sumberdaya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, untuk itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk kinerja pegawai yang baik, yang berdampak positif pada efektivitas kinerja didalam perusahaan secara keseluruhan. Kanfer dalam George dan Jones (2002:176), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu penilaian atas hasil perilaku individu yang didalamnya juga termasuk bagaimana pengukuran baik dan buruknya tindakan individu tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Dimana, kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan meningkatnya persaingan maka perusahaan dituntut untuk dapat menghasilkan pegawai dengan kinerja yang tinggi guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan mampu dalam menghadapi persaingan yang ada.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Pada dasarnya pemberian motivasi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan giat sehingga menguntungkan bagi perusahaan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai didalam perusahaan. Menurut Robbins, (2001:24) motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi". Pegawai yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, menganggap bahwa tugas mereka adalah tantangan yang harus diselesaikan dengan baik. Pegawai akan menggerakkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara antusias.

Koperasi serba usaha Bintang Muda 88 adalah salah satu lembaga keuangan yang bergerak dibidang simpan pinjam. Koperasi ini sendiri terbilang masih baru berdiri namun telah menunjukkan perkembangan yang pesat dan mampu bersaing dengan koperasi-koperasi yang sudah ada di kabupaten Tana Toraja. Hal ini tidak lepas dari kinerja para pegawai yang baik. Menurut Gibson dalam Warsito (2008:99) kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai. Sedangkan faktor kemampuan dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja pegawai. Kedua faktor tersebut akan mempengaruhi motivasi seorang pegawai. Oleh karena itu hubungan motivasi dan kinerja sangatlah strategis dikarenakan dalam pengembangan kinerja pegawai dapat dimulai dengan adanya peningkatan suatu motivasi. Untuk mendapatkan gambaran hubungan antara adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai maka penulis tertarik melaksanakan penelitian dan mengambil judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Serba Usaha (KSU) Bintang Muda 88 Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja.

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2017:55), “motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi Robbins (2001)

Menurut Soyandi dan Gamiwa (2007:101), “bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri”. Kemudian dari faktor-faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu :

- Kebutuhan fisiologis, termasuk : lapar, haus tempat berteduh dan kebutuhan jasmani lainnya.
- Kebutuhan rasa aman, termasuk: jaminan serta perlindungan terhadap gangguan emosi.
- Kebutuhan sosial, termasuk : rasa kasih sayang , termasuk rasa memiliki, rasa menerima dan persahabatan.
- Kebutuhan penghargaan, termasuk : penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, keberhasilan dan faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- Kebutuhan aktualisasi diri, termasuk : dorongan untuk mewujudkan kemampuan seseorang, termasuk pertumbuhan pemenuhan potensi dan pemenuhan keinginan diri sendiri.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pegawai mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, karakteristik sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan. Secara keseluruhan konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan pelatihan, serta budaya organisasi.

Menurut Mangkunegara (2006:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya”. Kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik (Harsuko , 2011:50). Viswesvaran & Ones (2000) dalam Jimoh (2008) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur di mana karyawan terikat atau yang dilakukan karyawan yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara dalam manajemen sumber perusahaan (2009:67) adalah :

- Faktor kemampuan, Kemampuan seseorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowlegde + skill*) artinya jika pegawai memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan sikap adalah kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

METODOLOGI

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk tipe penelitian Ekplanatory. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang pegawai Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja. Menurut Sugyono (2015) apabila populasi penelitian kurang dari 100 maka akan diambil semua sebagai sampel penelitian, namun apabila lebih maka dapat diambil sampel penelitian dengan menggunakan sampling. Karena populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang maka peneliti menggunakan populasi dalam penelitian ini seluruhnya dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Data dikumpulkan melalui dokumentasi, observasi dan penyebaran kuesioner. Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan teknik analisis regresi linear sederhana, Koefisien korelasi product Moment, uji Parsial (Uji t) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar sebesar 11,785 menunjukkan besarnya kinerja karyawan, jika motivasi sebesar nol, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 11,785

Untuk variable motivasi (X) sebesar 0,423 dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif, hal ini dapat diartikan apabila motivasi (X) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) pada KSU Bintang Muda 88 akan meningkat sebesar 0,423.

$$Y = 11,785 + 0,423 X$$

Hasil Penjumlahan Kuesioner

Tabel 1. Hasil Penjumlahan Kuesioner

No	Motivasi (X)	Kinerja Pegawai (Y)	X ²	Y ²	Xy
1	21	20	441	400	420
2	20	19	400	361	380
3	20	18	400	324	360
4	20	21	400	441	420
5	25	21	625	441	525
6	25	23	625	529	575
7	22	18	484	324	396
8	24	24	576	576	576
9	20	20	400	400	400
10	25	20	625	400	500
11	20	18	400	324	360

12	20	20	400	400	400
13	20	20	400	400	400
14	23	20	529	400	460
15	21	18	441	324	378
16	22	24	484	576	528
17	22	21	484	441	462
18	24	23	576	529	552
19	22	24	484	576	528
20	22	20	484	400	440
21	21	22	441	484	462
22	21	22	441	484	462
23	21	22	441	484	462
24	20	22	400	484	440
25	20	20	400	400	400
26	21	20	441	400	420
27	21	23	441	529	483
28	22	23	484	529	506
29	22	20	484	400	440
30	20	21	400	441	420
$\Sigma X=647$		$\Sigma Y=627$	$\Sigma X^2=14031$	$\Sigma Y^2=13201$	$\Sigma XY=13555$

Sumber :hasil olah data primer 2021

Data pada tabel 1 adalah hasil penelitian yang diperoleh dari responden, untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, Sugyono (2003:212). Dapat diterapkan dengan cara perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Berdasarkan data pengolahan hasil kuesioner maka dapat diketahui nilai dari masing-masing variabel sebagai berikut :

$$\Sigma X = 647$$

$$\Sigma Y = 627$$

$$\Sigma X^2 = 14031$$

$$\Sigma Y^2 = 13201$$

$$\Sigma X.Y = 13555$$

$$N = 30$$

$$Y = A + Bx$$

Penjelasan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Motivasi

a = Konstanta

B = Koefisien Regresi

$$a = \frac{(\Sigma y)\{\Sigma X^2\} - (\Sigma x)(\Sigma xy)}{N(\Sigma X^2) - (\Sigma x)^2}$$

$$a = \frac{627.14.031 - 647.13.555}{30.14031 - 647^2}$$

$$a = \frac{8.797.437 - 8.770.085}{420.930 - 418.609}$$

$$a = \frac{27.352}{2.321}$$

$$a = 11,785$$

$$b = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{30.13.555 - 647.627}{30.14.031 - 647^2}$$

$$b = \frac{406.650 - 405.669}{420.930 - 418.609}$$

$$b = \frac{981}{2.321}$$

$$b = 0,423$$

Jadi, $Y = A + Bx$

$$Y = 11,785 + 0,423 X$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 11,785 menunjukkan besarnya kinerja karyawan, jika motivasi sebesar nol, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 11,785. Untuk variable motivasi (X) sebesar 0,423 dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif, hal ini dapat diartikan apabila motivasi (X) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) pada KSU Bintang Muda 88 akan meningkat sebesar 0,423.

Koefisien korelasi product Moment

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan, dilakukan perhitungan korelasi yaitu:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2 \times n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{30 (13555) - (647)(627)}{\sqrt{30 (14031) - (647)^2 \times 30 (13201) - (627)^2}}$$

$$r = \frac{406650 - 405669}{\sqrt{(420930 - 418609) \times (396030 - 393129)}}$$

$$r = \frac{981}{\sqrt{6733221}}$$

$$r = \frac{981}{2594,84}$$

$$r = 0,38$$

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa angka korelasi tersebut menunjukkan adanya korelasi yang rendah antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,38. Sedangkan angka positif dari hasil menunjukkan

bahwa arah hubungan positif, yaitu Semakin motivasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Demikian pula sebaliknya, semakin lemah motivasi maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Jadi dengan semakin kuat motivasi pada koperasi serba usaha bintang muda 88 maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Uji Koefisien Determinansi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	.143	.112	1.720

a. Predictors: (Constant), x

Sumber: hasil output SPSS versi 16.0 yang diolah tahun 2021

Berdasarkan dari tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,143 atau 14,3%. Hal ini berarti variable independen (motivasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 14,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variable independen secara parsial (individual) berpengaruh terhadap variable dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada table 3:

Table 3 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	11.785	4.230		2.786	.009
x	.423	.196	.378	2.161	.039

a. Dependent Variable: y

Sumber: hasil output SPSS versi 16.0 yang diolah tahun 2021

Hasil uji parsial dapat diketahui pada table di atas dengan hasil coefficients pada uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel sebesar 2.048 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n - k$ ($30 - 2$) yaitu 28 dan alpha 0,05.

Hasil uji t untuk motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai sig 0,039 dan t hitung menunjukkan nilai 2.161, artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,039 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,161 > 2,048$) maka

kesimpulannya yang dapat diambil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KSU Bintang Muda 88.

Pembahasan

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa ada pengaruh dan hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai pada Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88. Hal ini sejalan dengan penelitian Leli Siregar (2012) dan Nurlie Yusuf (2011) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi atau besar motivasi yang diberikan kepada pegawai Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Oleh karena itu Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 harus selalu memperhatikan hal-hal yang bisa meningkatkan motivasi pegawainya, agar kinerja bisa meningkat.

SIMPULAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya adjusted R square yaitu hanya sebesar 14,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, yang berarti masih terdapat variabel-variabel di luar motivasi yang bisa memberikan pengaruh yang lebih besar. Oleh karena itu, peneliti menyarankan peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan obyek yang sama tetapi dengan menggunakan variabel lain seperti kemampuan dan faktor individu.

Motivasi kerja dikalangan pegawai Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja, perlu ditingkatkan dan dipertahankan agar keinginan dan kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dengan baik. Pengaruh motivasi dan kinerja para pegawai Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja sama-sama harus dipelihara dan ditingkatkan pada setiap pegawai sehingga tugas dan tanggung jawab yang menjadi prioritas dapat terselenggarakan dengan baik dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai dalam hal melaksanakan tugas untuk dapat mewujudkan pelayanan yang baik bagi masyarakat.

Referensi :

- Diana; Suhardi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya. *Scientia*, I(1), 41-50.
- Edy Sustrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta. 2014.
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. A to Z Human Capital (manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik dan Bisnis. PT. Gramedia Widiasarana. Jakarta.
- Ghozali, Iman. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima)". Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Iman. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21. Edisi 7, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Organisasi & Motivasi Dasar peningkatan produktivitas. Jakarta:

- PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Surabaya: Zifatama Publisher.
- Hasibuan, Malayu S. P. DRS, H. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Akasara.
- Hasibuan, M.S.P. 2010. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Cetakan 2 (Edisi I). Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Marwansya. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarta.
- Mangkunegara, A. .P. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R.L. & J.H.Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Winardi. 2011. Motivasi Pemoivasian Dalam Manajemen. Jakarta: Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2001), Perilaku Organisasi, Jakarta: PT Indeks