

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang

Emilda Dwi Pratiwi¹ Tri Palupi Robustin² Riza Bahtiar Sulistyan³
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang
emildapratiwi96@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini melakukan pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode statistik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi (*adjusted R²*) diperoleh sebesar 0,425, yang menunjukkan bahwa 42,5 % variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi sedangkan sisanya 57,5 % kinerja pegawai oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja diharapkan dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.

Kata kunci: kepuasan kerja, motivasi, kinerja

Abstract

An Organization will run smoothly when all services donated by individuals to the organization receive equal attention and rewards. The success of an organization in achieving its goals depends on human resources, therefore human resources is a very important asset that must be increased effectively and efficiently so that will realize the optimal performance in order to achieve organizational goals. All that is supported by work motivation, discipline and work environment that will later contribute to improve the performance of companies or organizations. This study aims to determine the effect of work motivation, discipline and work environment on the performance of health personnel Kunir District Lumajang. The data was collected by distributing questionnaires to 40 employees of health personnel Kunir district Lumajang. The results of the analysis show that the motivation of work, discipline and work environment simultaneously significantly influence the performance, partially only discipline that has a significant effect. Motivation and work environment have no significant partial effect.

Keyword: job satisfaction, motivation, performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi sangat bergantung kepada keupayaan organisasi tersebut bekerjasama dengan organisasi-organisasi lain di dalam negara maupun di peringkat global. Prestasi suatu organisasi itu pula sudah pasti tidak melebihi prestasi sumber daya manusianya. Sehingga MSDM merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Maka dari itu organisasi harus memiliki pegawai yang berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja dan motivasi.

Kepuasan kerja penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terlihat ketika kepuasan kerjanya menurun, maka kinerjanya juga akan turun. Hal ini terjadi pada pegawai yang memang kurang akan kepuasan terhadap apa yang didapat. Kepuasan kerja harus diperhatikan dalam suatu organisasi dengan cara menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan organisasi. Menjaga motivasi pegawai itu penting karena motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu hal yang bersifat energi. Jadi apabila motivasinya tinggi maka kinerjanya juga tinggi seiring dengan peningkatan dari motivasi tersebut.

Kedua faktor tersebut yaitu kepuasan kerja maupun motivasi erat kaitannya dengan kinerja. Dimana pegawai puas akan pekerjaannya atau hasil yang telah didapat, maka kemungkinan besar kinerjanya juga akan semakin meningkat. Begitu juga dengan motivasi dari pegawai tinggi, maka besar harapannya akan dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan batasan masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : 1) untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Lumajang? 2) Untuk mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Lumajang? 3) Untuk Mengetahui apakah kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Kabupaten Lumajang?

Penelitian ini secara khusus bertujuan membahas peran kepuasan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Lumajang. Sehingga penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peran penting dari kepuasan dalam bekerja dan motivasi dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai yang ada pada Dinas Kominfo Lumajang.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:74), "Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kerjasama, situasi kerja, serta imbalan/ bonus yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis".

Teori kepuasan kerja dikemukakan oleh Dessy & Sanuddin (2013), "Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai dalam memandang pekerjaan mereka". Sehingga dapat disimpulkan hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

H_a = Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

2. Motivasi

Menurut Sutrisno (2011:109), "Menyatakan bahwa motivasi artinya suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan hal/ aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu merupakan kebutuhan kebutuhan serta keinginan orang tersebut".

Menurut Dessy & Sanuddin (2013), "Motivasi adalah sesuatu didalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan kearah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. " dari beberapa pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

H_a = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

3. Kinerja

Menurut Hasibuan (2003:105), "Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan dan kesungguhan serta waktu".

Simamora (2006:500), "Menyatakan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitas, keluaran yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitas, keluaran yang dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik."

Berdasarkan Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang sekaligus merupakan proses kerja yang sedang berlangsung. Kinerja yang memberikan kontribusi ekonomi untuk pencapaian suatu program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai

H_a = Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

"Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Lumajang. Sebanyak 58 pegawai yang digunakan sebagai sampel dengan menggunakan *random samplin*. Pendekatan yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan beberapa pengujian. Pengujian pertama yaitu uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian kedua yaitu uji asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian terakhir yaitu uji hipotesis meliputi uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Perempuan	19	32,8%

2.	Laki-laki	39	67,2%
Jumlah		58	100%

Sumber data : Hasil Kuesioner Penelitian, 2018

Data tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 58 responden 39 orang atau 67,2 % diantaranya adalah laki - laki dan sisanya sebanyak 19 orang atau 32,8 % adalah perempuan.

Tabel 2
Jumlah Responden Menurut Usia

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	≤ 25	21	36.2 %
2.	26 – 30	11	19 %
3.	31 – 35	13	22,4 %
4.	≥ 40	13	22,4 %
Jumlah		58	100%

Sumber Data : Hasil Kuesioner Penelitian, 2018.

Data tabel 2 menunjukkan bahwa dari 58 responden, 21 orang atau 36,2 % adalah usia kurang dari 25 tahun, 11 orang atau 19 % adalah usia 26 - 30 tahun, 13 orang atau 22,4 % adalah usia 31 - 35 tahun dan 13 orang atau 22,4 % adalah usia kurang dari 40 tahun.

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas

No.	Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket.
1.	Kepuasan Kerja (X_1)				
	- Pernyataan 1	0,724	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,732	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,833	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 4	0,825	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 5	0,743	0,3	0,000	Valid
2.	Motivasi (X_2)				
	- Pernyataan 1	0,819	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,797	0,3	0,000	Valid
3.	Kinerja (Y)				
	- Pernyataan 1	0,812	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,761	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,774	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 4	0,699	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 5	0,724	0,3	0,000	Valid

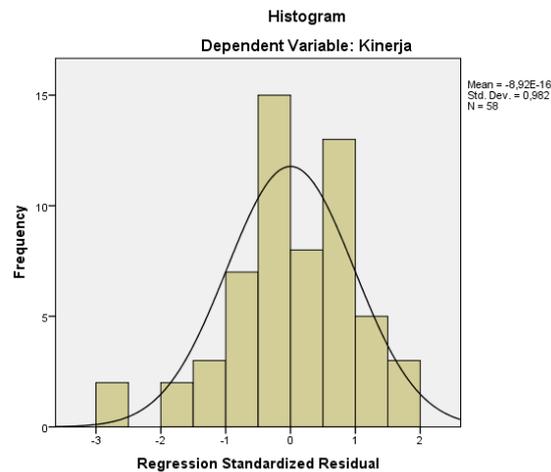
Sumber data : Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS 16, 2018

Tabel 4.
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Interval Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan kerja (X_1)	0,821	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel
Motivasi (X_2)	0,681	0,801 – 1,00	Reliabel
Kinerja (Y)	0,808	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber Data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS 16, 2018

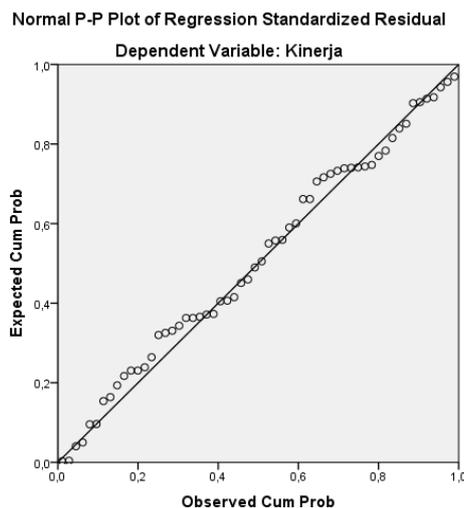
Hasil Uji Normalitas Data



Gambar 1. Uji Normalitas Data

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisisioner dengan SPSS.16 (2018)

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa pada grafik histogram tidak terjadi kemiringan artinya bahwa pola distribusi tersebut bersifat normal. Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Normal Plot Normalitas Data

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisisioner dengan SPSS.16 (2018)

Jika sebaran nilai-nilai pada data terletak di sekitar garis lurus diagonal, maka terpenuhilah syarat normalitas data (Santoso, 2012:361). Pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini berarti model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Rekapitulasi Hasil Pengujian Multikolinieritas

Tabel 5.
Rekapitulasi Hasil Pengujian Multikolinieritas

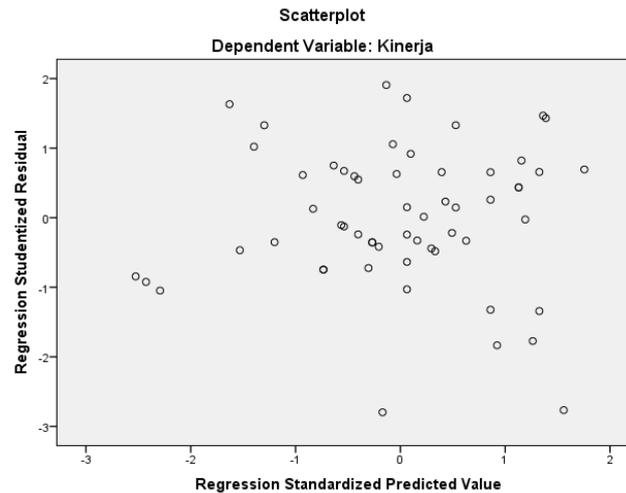
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan kerja (X_1)	0,713	1.403	Bebas Multikolinieritas
Motivasi (X_2)	0,713	1.403	Bebas Multikolinieritas

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari

0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Sumber: Output Analisis Data SPSS.16. (2018)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,661	2,233		2,087	,042		
Kepuasan Kerja	,505	,107	,570	4,709	,000	,713	1,403
Motivasi	,213	,194	,134	1,103	,275	,713	1,403

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 16, 2018

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *Unstandardized coefficients* adalah sebagai berikut: $Y = 4,661 + 0,505 X_1 + 0,213 X_2$

Tabel 7
Hasil Uji t (uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,661	2,233		2,087	,042		
Kepuasan Kerja	,505	,107	,570	4,709	,000	,713	1,403
Motivasi	,213	,194	,134	1,103	,275	,713	1,403

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Untuk melakukan pengujian t terhadap masing-masing variabel independen, maka diperlukan hasil t_{tabel} . Hasil t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus $(sig. / 2; n - 2)$ jika dimasukkan kedalam rumus $(0,05/2; 58-2)$ maka diperoleh $(0,025; 56)$ dengan hasil t tabel sebesar 2,003.

Tabel 8
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267,841	2	133,920	20,311	,000 ^b
	Residual	362,642	55	6,593		
	Total	630,483	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Untuk melakukan pengujian F terhadap variabel penelitian, maka diperlukan hasil F tabel. Hasil F tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan $(n - k - 1) = 58 - 2 - 1 = 55$, maka diperoleh F tabel = 3,16.

Tabel 9
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.404	2.568

a. Predictors: (Constant), JUMLAH (X2), JUMLAH (X1)

b. Dependent Variable: JUMLAH (Y1)

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,425. Hal ini berarti 42,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 57,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya gaya kepemimpinan, Kedisiplinan, kompensasi maupun lingkungan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja.

Dalam pembahasan hasil penelitian ini pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang. Secara sederhana kita bisa menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang, karena setiap pegawai itu memerlukan kepuasan dalam bekerja agar bisa menambah semangat dalam melakukan dan menjalani setiap tugasnya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja yang baik akan mampu membuat pegawai menjadi semangat dan terus meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini berarti jika kepuasan kerja tinggi maka akan menaikkan tingkat kinerja pegawai dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka akan menurunkan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang. Atas kondisi ini maka disarankan kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang untuk mempertahankan atau menaikkan kondisi kepuasan kerja yang telah ditetapkan saat ini, baik bagi pegawai PNS maupun pegawai honorer sehingga dapat dipastikan kinerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Dalam Pembahasan hasil pengujian hipotesis menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan Dengan adanya motivasi yang kuat dari seorang pegawai untuk bekerja belum tentu memberikan hasil kinerja yang baik bagi organisasi. Bisa dijelaskan mengapa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karena perbedaan status pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang, bagi pegawai yang berstatus PNS dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa mereka tidak memerlukan motivasi karena gaji, tunjangan dan kekuasaan sudah dirasa cukup baginya sehingga motivasi dalam menjalankan tugas tidak terlalu diperdulikan selain itu pegawai PNS sudah mendapat pelatihan dan bagi yang masih honorer tidak mendapat pelatihan sehingga terdapat perbedaan kinerja dalam menjalankan tugasnya. bukan berarti motivasi tidak perlu dalam diri seseorang namun masih terdapat faktor lain yang mendorong terciptanya kinerja yang baik dari karyawan seperti faktor gaya kepemimpinan, kompensasi, penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil menunjukkan Kedua variabel kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang. Meskipun motivasi secara statistik memiliki nilai yang kecil, tetapi ketika digabungkan dengan kepuasan kerja maka dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang. Dalam hal ini kepuasan kerja menjadi hal yang paling sensitif untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruhnya yang sangat besar sebisa mungkin dijaga kestabilannya agar mampu terus bersama menjadi semakin erat lagi, namun juga tidak merugikan kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat di tarik sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Hasil pengujian hipotesis pertama yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti jika kepuasan kerja naik maka akan meningkatkan tingkat kinerja pegawai dan sebaliknya jika kepuasan kerja turun maka akan menurunkan kinerja pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang.
- Hasil pengujian hipotesis kedua yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang.
- Hasil pengujian atas kepuasan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa secara simultan atas kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dalam penelitian ini, maka di ajukan saran - saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut

1. Bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang
Dengan adanya penelitian ini, disarankan kepada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja agar timbul rasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya. Serta pada motivasi pegawai agar ditingkatkan meskipun pada penelitian ini tidak berpengaruh namun motivasi tetap perlu untuk ditingkatkan supaya pegawai terdorong untuk bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dapat meningkat.
2. Bagi peneliti lain
Bagi peneliti lain agar meneliti variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan, kedisiplinan, kompensasi maupun lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang.

DAFTAR RUJUKAN

- Dessy, F., & Sanuddin, P. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan* PT. Semen Tonasa, 25(2), 217–231.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2002). *Mengatasi Berbagai Masalah statistik dengan SPSS versi 11.5*. Jakarta: PT. Alex Media Komputino.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKPN.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.