

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa

Kristison Tobeoto¹, Rilfan Kasi' Ranteta'dung², Efrida Elvin³

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya, Indonesia

²Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonom, STIM Lasharan Jaya, Indonesia

³Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Polisi pada Kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polisi di Kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa sebanyak 72 orang. Namun karena jumlah populasi hanya 72 orang maka penulis menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota (Y). Sehingga terjadinya motivasi kerja yang baik pada kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa maka semakin baik kinerja bagi anggota. Hasil ini dapat dilihat dari nilai hitung variabel menunjukkan nilai $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0,05$), artinya motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi pada kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa, yang artinya Hipotesis diterima.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine whether work motivation has a positive effect on the performance of police officers at the Somba Opu Police Office, Gowa Regency. This type of research is quantitative. The population in this study were all members of the police at the Somba Opu Police Station, Gowa Regency as many as 72 people. However, because the population is only 72 people, the authors use a saturated sample. Data collection techniques in this study were observation, interviews, and questionnaires. The method used is simple linear regression with the help of SPSS 25 software. The results of this study indicate that the work motivation variable (X1) has a significant effect on the performance of members (Y). So that the occurrence of good work motivation at the Somba Opu Police Office, Gowa Regency, the better the performance for members. These results can be seen from the calculated value of the variable showing the value of $\text{sig} < (0.000 < 0.05)$, meaning that work motivation has a positive and significant effect on the performance of police officers at the Somba Opu Police Office, Gowa Regency, which means the hypothesis is accepted.

Keywords: Work Motivation, Performance

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan sentral yang memegang peranan penting dalam mengelolah berbagai sektor pembangunan. Karena tanpa SDM yang berkualitas maka sulit untuk menjawab tantangan yang semakin kompleks seiring dengan perkembangan zaman. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam organisasi, karena hampir setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh Sumber Daya Manusia yang merupakan pengendalian dari seluruh aktivitas

*Penulis Koresponden: Kristison Tobeoto (kristobeoto@gmail.com)

Artikel Masuk: 10 April 2022, Revisi: 16 April 2022, Diterima: 22 April 2022, Publish: 30 April 2022



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan 2002:10).

Sumber Daya Manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya sebuah organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai pelaksana pekerjaan. Organisasi merupakan kesatuan yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang semuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik.

Polisi Republik Indonesia merupakan alat negara yang memiliki peranan sangat penting di dalam masyarakat. Polri sebagai organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Polisi dalam pelayanan masyarakat harus siap sedia untuk melayani masyarakat jika terjadi suatu masalah dalam masyarakat. Polisi sebagai pelindung harus siap melindungi jika dalam suatu kegiatan masyarakat terjadi tindakan anarkis dan sebagai pengayom Polisi harus siap sedia untuk mengayomi dan memberi apresiasi kepada masyarakat.

Secara umum, Polri memiliki lima fungsi operasional kepolisian yang memiliki tugas masing-masing yaitu fungsi intelijen, fungsi reserse, fungsi bimbingan masyarakat, fungsi lalu lintas dan fungsi samapta bhayangkara. Fungsi intelijen ini bertugas untuk melakukan penyelidikan dan menganalisis keluhan-keluhan masyarakat serta gejala yang terjadi dilingkungan masyarakat. Selain itu fungsi intelijen juga berperan untuk melakukan pengawasan dan pengamanan aliran masyarakat. Fungsi reserse bertugas untuk mengumpulkan barang bukti yang bertujuan untuk mengungkap suatu kasus atas tindak pidana yang terjadi. Fungsi bimbingan masyarakat hampir sama dengan fungsi humas, tugasnya fokus kepada sosialisasi informasi kepolisian secara aktif yang dapat menghubungkan polisi dengan masyarakat. Fungsi lalu lintas bertanggung jawab atas kelancaran arus lalu lintas, keamanan dan ketertiban pengendara di jalan raya. Fungsi smapta bhayangkara bertugas untuk melakukan patroli, penjagaan tahanan, penjagaan markas.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang dapat bekerja dengan baik karena adanya motivasi kerja yang baik. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan diwujudkan dalam suatu tindakan. Motivasi kerja diberikan untuk mendorong kinerja anggota polisi agar dapat bekerja secara maksimal dalam mengemban tugas yang diberikan oleh atasan. Motivasi kerja yang diberikan berupa perhatian, pengarahan, serta inspirasi yang dapat membangun semangat kerja anggota polisi agar semakin giat dalam bekerja, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Menurut Azwar (2000:15) motivasi adalah ransangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat atau berkerjasama secara optimal dalam melakukan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno,2016) Motivasi Kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun indikator Motivasi kerja Menurut Maslow dalam (Sofyandi dan Garniwa 2007:102) yaitu: kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasikan diri. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka.

Menurut Azwar (2000:17) motivasi kerja sangat penting karena motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal, dan motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik serta motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan. Motivasi Kerja pada Hakikatnya adalah salah satu faktor yang turut menentukan kerja seseorang. Besar atau kecilnya hubungan motivasi kerja seseorang tergantung pada etos kerja yang diberikan. Sedangkan arti Motivasi kerja itu sendiri artinya dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang. Menurut Saydam dan Kdarisman dalam (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor, yaitu daktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai, dan faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi.

Kinerja anggota sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi kepolisian. Polri menjadikan anggota sebagai instrumen strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa, Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Payama Simanjuntak (2005:1) mengemukakan Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun indikator dari kinerja menurut Mangkunegara (2011) yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja sangat penting dalam suatu instansi karena dapat mengetahui tingkat prestasi karyawan, dapat mendorong pertanggungjawaban dari karyawan, dapat menjadi pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain, pengembangan SDM, dapat meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja, dapat memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka, dapat dijadikan sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya, dapat dijadikan sebagai riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas, dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses, dapat membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh, dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya, dapat dijadikan sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan masalah pribadi maupun pekerjaan, dan dapat dijadikan sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja, serta dapat dijadikan sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja. Menurut Handoko (2001:193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Kinerja anggota Polri sudah diatur oleh pasal 13 Undang-Undang No. 2 2002 tentang Kepolisian yang meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja sebagai seorang polisi memang tidak mudah, banyak tantangan yang harus dihadapi. Kinerja seorang polisi adalah menjaga, mengayomi dan melayani masyarakat, namun pada kenyataannya ada beberapa anggota polisi yang melakukan pelanggaran. Menurut wawancara dari salah satu anggota polisi di Polsek Gowa Somba Opu ada beberapa anggota polisi yang bekerja tidak sesuai aturan, salah satunya pulang sebelum waktunya dan hal itu sulit diidentifikasi bagi anggota yang bekerja dilapangan. Namun hal ini masih bisa dimaklumi mengingat tugas seorang polisi tidaklah mudah dan harus siap siaga setiap harinya. Sehingga menimbulkan rasa jenuh dan bosan pada setiap anggota polisi. Oleh sebab itu motivasi sangat diperlukan bagi anggota polisi untuk membangun semangat anggota dan mendorong kinerja anggota polisi agar semakin baik, efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah yaitu "Apakah Motivasi kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja Anggota Polisi pada Kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa?" Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah "Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Polisi pada Kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa?"

Tinjauan Pustaka

Motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang berarti dorongan gaya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau pendekatan. Kata "Movere" dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan "Motivation" yang berarti penimbul motif, pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan tujuan atau maksud atau yang ingin diraihnya. Pada umumnya motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan atau upah, aktualisasi, mengembangkan potensi diri, serta kebutuhan akan penghargaan.

Morgan et al. (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2002:151) menjelaskan bahwa Motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan dan mengendalikan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu. Sedangkan menurut Djamarah (2002:34)

mendefinisikan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang didahului dengan tanggapan dengan adanya sebuah tujuan dan ditandai dengan munculnya felling. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai aktivitas tujuan tertentu, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya.

Menurut Uno (2007), Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan eksternal dan internal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, minat, hasrat, kebutuhan dan dorongan, cita-cita dan harapan, penghormatan dan penghargaan. Malayu (2005:143) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti pemberian daya penggerak atau dorongan yang menciptakan kegiahtrahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, bekerja sama, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivatisation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada bawahan khususnya dan sumber daya manusia pada umumnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyalurkan, menyebabkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau antusias dan bekerja giat mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) Motivasi Kerja merupakan suatu daya penggerak dan perangsang keinginan kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sondang P. Siagian (2008:138) motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan rela dan mau untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keterampilan dan keahlian tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *Job performance* yang berarti prestasi sesungguhnya atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan karyawan pada umumnya digunakan sebagai acuan atau dasar penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik ialah suatu langkah untuk mencapai tujuan suatu organisasi oleh karena itu, kinerja juga didefinisikan sebagai sarana penentu dalam mencapai tujuan suatu organisasi karenanya perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2006:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Payama Simanjuntak (2005:1) mengemukakan Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen Kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Metode

Metode pengumpulan data Untuk memudahkan pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa cara, yaitu: observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode Analisis Untuk dapat mempermudah kita dalam memperoleh data yang kita inginkan, maka akan dapat dilakukan pengukuran dengan skala likert untuk memberikan nilai terhadap jawaban menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dapat dijawab oleh responden. Dalam penyusunan instrument digunakan model dari rensi likert yakni dengan option sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	:skor 5
Setuju (S)	:skor 4
Kurang Setuju (KS)	:skor 3
Tidak Setuju (TS)	:skor 2
Sangat Tidak Setuju (STD)	:skor 1

Nur Indriantoro (2002: 99) mengkategorikan sifat data tersebut kedalam skala interval.

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan skala likert (*ordinal*) dengan metode rating yang dijumlahkan. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Menghitung rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel penelitian. Kriteria yang digunakan untuk penafsiran hasil olah data adalah:

Tabel.1. Kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian

Rata-rata skor	Penafsiran
4.2-5.0	Sangat baik/Sangat tinggi
3.4-4.1	Baik/Tinggi
2.6-3.3	Cukup Baik/Cukup Tinggi
1.8-2.5	Tidak Baik/Rendah
1.0-1.7	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah

Model pengontrolan kualitas (J.Supranto, 2001)

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linear antara Motivasi kerja dan kinerja Anggota. Dalam hal ini, tingkat kepercayaan adalah 5%. Hasil uji Regresi linear sederhana ialah :

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2.709	.947	2.860	.006
	Motivasi Kerja	.735	.022	34.098	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25.00 for Windows

Dari tabel diatas, hasil perhitungan terhadap kinerja anggota polisi pada kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa dapat disusun dalam bentuk atau model sebagai berikut:

$$Y = 2,709 + 0,735X$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan : a) Konstanta sebesar 2,709 yang artinya apabila motivasi kerja nilainya 0, maka nilai kinerja anggota adalah 2,709. b) B = 0,735 artinya setiap perubahan motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja anggota meningkat 0,735.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji motivasi kerja terhadap kinerja anggota polisi pada kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hasil pengujian penelitian ini yang membuktikan variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota (Y). Sehingga terjadinya motivasi kerja yang baik pada kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa maka semakin baik kinerja bagi anggota. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja anggota, yang artinya motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi pada kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa, yang artinya Hipotesis diterima.

Sebaiknya harus dibangun motivasi kerja yang baik, baik bagi pimpinan maupun anggota sehingga mereka akan bekerja dengan maksimal dan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan diharapkan akan berguna sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama, yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota. Dan peneliti lain dapat meneliti dari variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja abdi negara yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti lingkungan keluarga. Dengan meneliti variabel-variabel tersebut, penelitian ini dapat lebih berkembang.

References

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
 A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
 A.M Sardiman 2009. Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Rajawali Pers.

- Agus Purwanto, Erwan Dan Dyah Ratih Sulistyastuty (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administratif Publik, Dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Azwar, s 2000. *Sikap Teori Dan Pengukurannya*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar Jogja Offset.
- B Uno, Hamzah, 2007, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksana.
- Djamarah, (2002), *Rahasia Sukses Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Erri,D.& Fajrin, A.N (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*,XVI(I),77-83, <http://ejournal.Bsi.ac.id/ejurnal/Index.php/perspektif/article/View/3228/209>.
- Ghozali, Imam. 2009, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: UNDIP.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Dan Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P,2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, S. P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur Dan Bambang Supomo, 2002, *Methodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Edisi 3. Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah dan Mukaram (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Politeknik Bandung Press.
- Simanjuntak, Payama J. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofyandi, Herman. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sofyandi dan Garniwa, 2007, *Perilaku Organisasional*. Edisi pertama: Grahallmu. Yogyakarta.
- Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2010), *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif. R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Werther Jr, William B. Dan Keith Davis. (2018). *Human Resources and Personal Psychology*, Illinois: Richard D, Irwin Home Wood