PENGARUH PENILAIAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. DAWAI CITRA SEMESTA (TIMES INDONESIA))

Oleh:
Zaqi Abizal Mahvur
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
abizalzaqi10@gmail.com

Dosen Pembimbing:
Agung Nugroho Adi, SE, MM, MM.HRM.

ABSTRAK

This study aims to determine: (1) the effect of work assessment on the performance of Times Indonesia employees, (2) the effect of work motivation on the performance of Times Indonesia employees (3) the effect of work assessment and work motivation simultaneously on the performance of Times Indonesia employees. This type of research is explanatory research that explains the causal relationship between research variables through a hypothesis test that has been formulated previously, so that it can find out how much the contribution of the dependent variable and the magnitude of the direction of the relationship that occurs. The sample used was 64 respondents who were employees of PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia) by using saturated samples. Data analysis using descriptive analysis and analysis of the f test and t test. Data analysis method in testing research instruments using IBM SPSS Statistics ver.22. The results of this study indicate that (1) the work assessment variable (X1) has a positive effect on employee performance (Y), (2) the work motivation variable (X2) has a positive effect on employee performance (Y), (3) the job evaluation variable (X1) and work motivation (X2) simultaneously influence employee performance (Y).
Keywords: work assessment, work motivation, and employee performance.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karyawan Times Indonesia, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Times Indonesia (3) pengaruh penilaian kerja dan motivasi kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan Times Indonesia. Jenis Penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel penelitian melalui uji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi. Sampel yang digunakan berjumlah 64 responden yang merupakan karyawan PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia) dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (uji f dan uji t). Metode analisis data dalam pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics *ver*.22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel penilaian kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), (2) Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), (3) variabel penilaian kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan (Y).
Kata kunci: penilaian kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam Perkembangan globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik dikarenakan peta persaingan industri semakin meningkat, juga diiringi oleh peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang juga semakin beragam bentuknya. Perubahan ini kemudian telah menyebabkan banyak perkembangan dalam praktik sumberdaya manusia, maka perusahaan harus menyesuaikan dengan tantangan yang ditimbulkan oleh lingkungan ekonomi global yang kompetitif (Redman *et al.*, 2001).

Pada hakikatnya kemajuan perusahaan tidak terlepas dari bagaimana teknik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini harus mampu beradaptasi dan bersaing pada proses sekarang maupun yang akan datang. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumberdaya manusianya, sekaligus membentuk sumberdaya manusia yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan (Rivai, 2009).

Lewa dan Subowo (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

Dalam mencapai hasil kerja yang baik, pemberian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya (Jackson *et al.*, 2011). Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki oleh setiap pegawai.

Menurut Mondy (2008) penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Hasil dari penilaian kinerja juga dapat menjadi acuan bagi

karyawan dalam bekerja. . Hal ini dikarenakan karyawan dapat mengetahui tingkat produktivitasnya sehingga karyawan secara tidak langsung akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya jika hasil penilaian kinerja untuk karyawan tersebut di nilai dibawah standar perusahaan.

Penelitian ini di lakukan di PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia). Perusahaan yang bergerak di bidang media online berjejaring pertama di Indonesia. Sistem penilaian kerja yang digunakan oleh perusahaan saat ini masih terbilang sederhana yaitu menggunakan metode wawancara pada karyawannya. Wawancara penilaian ini dilakukan agar manager mendapatkan *feedback* kepada karyawannnya agar mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan membantu karyawan yang kinerjanya kurang baik untuk memperbaiki kesalahannya.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan menguji apakah terdapat pengaruh penilaian kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia). Berdasarkan latar belakang di atas, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Penilaian Kerja dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara serentak terhadap kinerja karyawan PT Dawai Citra Semesta?
2. Apakah penilaian kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Dawai Citra Semesta?
3. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Dawai Citra Semesta?

TINJAUAN PUSTAKA

Penilaian Kerja

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu bentuk kebijakan manajamen perusahaan untuk terus merevisi sumber daya manusia yang dimilikinya dengan cara membandingkan hasil kerja para pegawai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan, dan membandingkan hasil kerja yang ada

dengan harapan-harapan dari atasan. Menurut Dessler (2015) penilaian kinerja (*performance appraisal*) berarti mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan/atau masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya orang dalam berusaha. Namun, kekuatan yang besar tidak mungkin memberikan hasil kinerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut disalurkan dalam arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan (*persistence*). Ketekunan mengukur berapa lama sesorang dapat mempertahankan upayanya.

Abraham H. Maslow dalam *Need Hierarchy Theory* menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/ bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan (Hasibuan, 2012).

Adapun tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja menurut Maslow adalah:

1. *Physiological Needs,* yaitu dimana kebutuhan untuk memepertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, air, perumahan, udara, dan sebagainya.
2. *Safety and Security Needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan
3. *Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya
4. *Esteem or status needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari

karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. *Self actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa (Hasibuan, 2005)

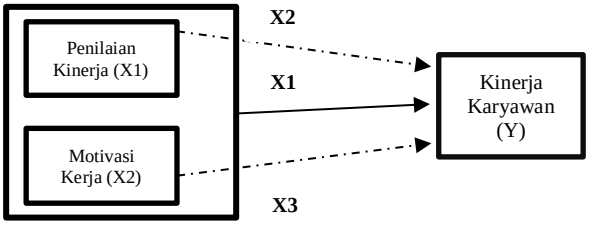
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Benardin dan Russel (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja atau aktivitas seseorang terhadap bidang yang digeluti, baik dilakukan secara individu, maupun sebagai anggota dalam kelompok kerja yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dan dapat dimanfaatkan hasilnya oleh individu atau kelompok.

Hipotesis



Sumber data di olah, 2019

H1 : Terdapat pengaruh signifikan dan serentak dari Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dawai Citra Semesta.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan dari Penilaian Kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dawai Citra Semesta.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dawai Citra Semesta.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian penjelasan

(explanatory research). Menurut Singarimbun dan Effendi (2006) penelitian penjelasan *(explanatory research)* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui uji hipotessa yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

Sugiyono (2008) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya.

Sesuai dengan ruang lingkup penelitian, populasi yang dijadikan sebagai subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT Dawai Citra Semesta yang berjumlah 64 orang.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi yang ada dalam penelitian akan dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2009) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara, dengan menggunakan skala pengukuran likert. Alat uji instrumen data pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas dan linearitas. Metode analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Disamping itu, uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sahih atau tidaknya pada tiap-tiap butir pernyataan di dalam kuesioner penelitian ini.

Variabel Penilaian Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Uji reliabilitas ialah bertujuan

untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur item kuesioner penelitian ini adalah dengan metode *cronbach's alpha*, apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel.

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Penilaian Kerja (X_1)	0,821	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,942	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,750	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari seluruh variabel penelitian ini lebih besar dari 0,6 sehingga, item kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2001). Diketahui bahwa hasil uji normalitas data dengan metode pengujian *one-sample klmogorov-smirnov test* mendapatkan nilai Sig sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari α = 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal dan layak untuk digunakan.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Aliman, 2010). Didapati hasil bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini memperoleh nilai VIF < 10 dan Tolerance < 1, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya digunakan untuk menguji apakah sebuah grup memiliki varians yang sama atau tidak diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama dan

data ini seharusnya terjadi, maka dikatakan ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Didapati hasil bahwa titik-titik diagram *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini mempunyai ragam homogen dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier (Burhan Nurgiyantoro, 2012). Didapati hasil uji linieritas diperoleh Fhitung masing –masing variabel yang diukur lebih kecil dari Ftabel yaitu untuk X_1 terhadap Y 0,190< 3.148 untuk X_2 terhadap Y 0,339< 3.148 dan nilai signifikansi > 0,05 yaitu untuk X_1 terhadap Y 0,190 untuk X_2 terhadap Y 0,339 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dalam bentuk linier.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka dalam dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Y = 0,273 X1 + 0,492 X2 +ei

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien β_1= 0,273 dari Penilaian kerja (X_1) bersifat positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai (X_1) sebesar 0,273 dan nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkat Penilaian kerja (X_1), maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y).
2. Nilai koefisien β_2 = 0,492 nilai koefisien dari Motivasi kerja (X_2) bersifat positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai (X_2) sebesar 0,492 dan nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya Motivasi kerja (X_2), maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) .

Uji Hipotesis

Hasil penyebaran kuesioner yang telah disebar dalam penelitian, maka dapat diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Terdapat 64 responden yang telah memenuhi syarat yaitu merupakan karyawan aktif yang masih bekerja di PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia).

H1 : Penilaian kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan serentak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan penilaian kinerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia). Hasil tersebut bedasarkan pengujian hipotesis melalui uji F, dari perolehan nilai F tabel sebesar 3,148 sedangkan nilai F hitung sebesar 20.791. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel yakni 20,791 > 3,148 dan sig F (0,000) < α=0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian variabel Penilaian kerja secara parsial memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Times Indonesia. Hal tersebut dinyatakan melalui uji t yang menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,603 > 1,992) dengan nilai signifikan t 0,012 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasasti (2016) bahwa variabel penilaian kinerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran melalui faktor pendorong motivasi.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian variabel Motivasi kerja secara parsial memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Times Indonesia. Hal tersebut dinyatakan melalui hasil uji t yang menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.698 > 1,992) dengan nilai signifikan t 0,000 < 0,05. Melalui hasil dari data tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Malchus (2014) bahwa variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh antara penilaian kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dawai Citra Semesta. Jadi, semakin baik penilaian kerja yang di dukung oleh motivasi kerja yang tinggi maka dapat mendorong karyawan untuk berkinerja dengan lebih baik.
2. Terdapat pengaruh antara Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dawai Citra Semesta. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa peningkatan pada penilaian kerja yang semakin baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dawai Citra Semesta. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi pemberian motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Meskipun penilaian kerja sudah baik, PT Dawai Citra Semesta sebaiknya melakukan penyempurnaan terhadap penilaian kerja yang sudah diterapkan karena item “penilaian kerja yang ada sudah baik” mempunyai nilai rata-rata terendah dibanding item lain. Namun diperlukan evaluasi yang melibatkan banyak pihak sehingga

nantinya dapat menghasilkan penilaian kerja yang lebih akurat.

2. PT Dawai Citra Semesta sebaiknya melakukan peningkatan terhadap item motivasi kerja yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu "saya diperlakukan dengan baik sesuai dengan posisi yang dimiliki". Di samping itu diperlukan adanya keterlibatan atasan dalam mengayomi setiap karyawan dalam divisi yang berbeda sehingga karyawan nantinya mendapat perlakuan secara adil oleh perusahaan.
3. PT Dawai Citra Semesta sebaiknya dapat mempertahankan hasil baik dalam pemberian motivasi kerja terutama pada item rata-rata tertinggi yaitu pengadaan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dapat mendorong saya bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya salah satunya lewat pengadaan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Mengingat tidak dibahasnya tentang pengaruh penilaian kerja terhadap motivasi kerja, pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat membahas tentang hubungan antara dua variabel tersebut.
5. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya. Dikarenakan masih terdapat banyak aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karyawan, maka disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lainnya yang dapat memengaruhi kinerja kerja seperti budaya kerja, produktivitas karyawan, kompensasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Aliman. (2000). *Modul Ekonometrika Terapan*. Yogyakarta: PAU Studi Ekonomi UGM.

Dessler, Gary. (2015). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Ghozali, Imam. 2016. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* ". Semarang : UNDIP.

Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit* : PT.

Bumi Aksara, Jakarta

Jackson, Susan E., Randall S. Schuler & Steve Werner. (2011). *Managing Human Resources*. Ohio: South-Western Cengage Learning.

Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, "*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon*." Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.

Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan kedua belas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mondy, R Wayne. (2008). *Manajamen Sumber Daya Manusia* (Edisi Sepuluh). Jakarta: Erlangga.

Nurgiyantoro, Burhan Gunawan & Marzuki. 2012. *Statistik Terapan Untuk Penelitian IlmuIlmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Redman, T and Snape, E (2005*), Unpacking Commitment: Multiple Loyalties and Employee Behaviour*. Journal of Management Studies, 12 (2) : 301-328

Rivai, Veitzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Singarimbun, Masri & Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survai*, Penerbit Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, 2006

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.