

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi PT. Toyota Astra *Financial Service* Banjarmasin)

Hadian Noor
Universitas Islam Kalimantan Selatan
Muhammad Arsyad Al Banjari

ABSTRAK

Hadian Noor, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Astra *Financial Service* Cabang Banjarmasin, Pembimbing I : Hj. Kurniaty, Pembimbing II : Dewi Lesmanawati

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyota Astra *Financial service*. (2) Motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyota Astra *Financial service*, dan (3) variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Astra *Financial service*

Rancangan penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dan merupakan penelitian survey, Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Toyota Astra *Financial service* dan sampelnya ialah sebanyak 30 Orang karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Astra *Financial service* (2) Motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyota Astra *Financial service*, (3) variabel yang lebih dominan diantara variabel motivasi kerja dan kompetensi ialah yaitu Motivasi Kerja, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai tertinggi koefisien beta.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Kompetensi, Kinerja

Hadian Noor, The Influence of Work Motivation and Competence on Employee Performance at PT. Toyota Astra Financial Service Banjarmasin Branch, Supervisor I : Hj. Kurniaty, Advisor II : Dewi Lesmanawati

This study aims to examine: (1) work motivation and competence have a simultaneous effect on employee performance at PT. Toyota Astra Financial services. (2) Work motivation and competence partially influence employee performance at PT. Toyota Astra Financial service, and (3) the most dominant variables that affect the performance of employees of PT. Toyota Astra Financial services.

The design of this research is quantitative research and is a survey research. The population in this study are employees of PT. Toyota Astra Financial service and the sample is as many as 30.

The results showed that: (1) work motivation and competence had a simultaneous and significant positive effect on the performance of employees of PT. Toyota Astra Financial service, (2) Work motivation and competence have a partial and significant positive effect on employee performance at PT. Toyota Astra Financial service, (3) the more dominant variable among the variables of work motivation and competence is work motivation, it can be proven from the highest value of the beta coefficient.

Keywords: work motivation, competence, performance

PENDAHULUAN

Inspirasi kerja merupakan komponen yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, selanjutnya inspirasi sering diartikan sebagai elemen yang mendorong cara individu berperilaku. Jika dia menginginkan dan membutuhkan sesuatu, dia akan diarahkan untuk melakukan latihan-latihan tertentu untuk mendapatkan apa yang dia inginkan. Misalnya, kebutuhan untuk membayar, ia akan dibatasi untuk menyelesaikan pekerjaan apa pun untuk bertahan. Bagaimanapun, jika ia tidak memiliki tujuan atau inspirasi tertentu untuk memberdayakan pamerannya, maka, pada saat itu, hasil yang ideal tidak akan berkembang. Kemampuan adalah kapasitas tunggal untuk menyelesaikan tugas secara akurat dan menikmati manfaat dalam kaitannya dengan masalah informasi, kemampuan dan perspektif. Dengan cara ini, dengan asumsi Anda percaya bahwa pameran perwakilan harus dibangun, organisasi harus memberikan inspirasi kerja dan kemampuan kerja yang juga semakin meningkat.

PT. Toyota Astra Financial membantu Cabang Banjarmasin adalah organisasi yang tergabung dalam Jasa Keuangan Non Bank, PT. Bantuan Toyota Astra Financial Cabang Banjarmasin adalah sebuah organisasi persewaan atau organisasi pembiayaan kendaraan yang terletak di kota Banjarmasin, dimana

dalam pelaksanaannya sampai saat ini PT. Bantuan Toyota Astra Financial cabang Banjarmasin menemui beberapa kendala dalam pameran perwakilannya.

Permasalahan yang terjadi di PT. Bantuan Toyota Astra Financial Cabang Banjarmasin ada pada variabel inspirasi kerja dimana disadari bahwa kesiapan para wakil belum ditambah, belum membentuk penguasaan dan kemampuannya sehingga kapasitasnya tidak bertambah, tenaga kerja tidak medan. untuk memiliki sementara dengan adanya kewajiban yang lebih menonjol. Jika seorang pekerja besar, seorang perwakilan akan benar-benar ingin meyakinkan dirinya untuk menjadi lebih baik. Apalagi yang utama adalah perwakilan di PT. Bantuan Toyota Astra Financial Cabang Banjarmasin belum memiliki tujuan yang harus dicapai, sehingga hal yang dilakukan tidak terkoordinasi, membuat perwakilan mengisi sesedikit mungkin dengan alasan tidak memiliki alasan di kerja.

Permasalahan yang terjadi pada variabel kapabilitas adalah tidak adanya tambahan skill bagi pekerja di PT. Toyota Astra Financial membantu Cabang Banjarmasin, hal ini dikarenakan tidak adanya persiapan dan persekolahan di pusat administrasi, akibat merebaknya virus Corona. Dengan tujuan agar perluasan kemampuan kepada perwakilan tidak dilakukan. Penundaan ini berimbas pada pameran perwakilan PT. Toyota Astra Financial membantu Cabang Banjarmasin, dimana informasi perwakilan dari PT. Toyota Astra Financial membantu Cabang Banjarmasin sejak pandemi COVID-19 belum meluas mengingat perwakilannya belum melakukan persiapan di pusat administrasi. Tidak hanya informasi yang menjadi tanda dari variabel masalah berikut skill, ability juga menjadi hal utama dalam bekerja, disadari bahwa bakat digerakkan oleh perwakilan PT. Bantuan Toyota Astra Financial cabang Banjarmasin tidak sesuai dengan situasi dimana ia bekerja, misalnya seorang frontliner di PT. Bantuan Toyota Astra Financial cabang Banjarmasin memiliki sekolah atau penguasaan di bidang peternakan, sehingga administrasi PT. Bantuan Toyota Astra Financial cabang Banjarmasin dapat menemukan tenaga kerja yang kualitasnya sesuai dengan kewajibannya. Berikut ini adalah konsekuensi dari penilaian presentasi esteem pada PT. Toyota Astra Financial membantu Cabang Banjarmasin.

Mengingat penggambaran yayasan di atas, hal ini mendorong pencipta untuk mengkaji lebih jauh tentang pengaruh inspirasi, persiapan dan keterampilan berkarya terhadap presentasi perwakilan PT. Toyota Astra Financial bantu Cabang Banjarmasin

METODE PENELITIAN

Instrumen Penelitian

Untuk menentukan keabsahan informasi yang digunakan dalam tinjauan ini, diperlukan instrumen penelitian, khususnya:

1. Uji Legitimasi, Tes ini diarahkan untuk mengukur legitimasi atau legitimasi sebuah survei. Sebuah jajak pendapat seharusnya bersifat substansial dengan asumsi pertanyaan dalam survei dapat

mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh jajak pendapat (Ghozali, 2013). Sebenarnya nilai legitimasi dapat diketahui dengan memperhatikan besarnya koefisien koneksi (r), keadaan umum untuk informasi penelitian dapat dianggap substansial jika memiliki koefisien hubungan (r) $> 0,300$.

2. Uji Keandalan, Uji ketergantungan merupakan alat penduga untuk mengukur suatu poll yang merupakan tanda dari suatu variabel atau berkembang. Sebuah jajak pendapat seharusnya dapat diandalkan atau solid jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut stabil atau stabil sesekali (Ghozali, 2013). Penanda atau informasi penelitian dapat dikatakan solid jika Cronbach alpha > 0.500 .
3. Uji Asumsi Tradisional
 - 1). Tes biasa, Uji ordinariis digunakan untuk menguji apakah dalam model relaps, kedua faktor (bebas dan subordinat) memiliki sirkulasi yang khas atau tidak ada yang mendekati tipikal (Ghozali, 2017; 122). Pada tingkat dasar, keteraturan dapat diidentifikasi dengan melihat penyebaran informasi yang berguna di sudut ke sudut hub grafik atau dengan memeriksa histogram residu.
 - 2). Uji Multikolinearitas, Menurut Ahmad Ghozali (2017; 126), uji multikolinearitas digunakan untuk memutuskan apakah ada penyimpangan dari dugaan multikolinearitas gaya lama, khususnya adanya hubungan lurus antara faktor bebas dalam model relaps. Hal esensial yang harus dipenuhi dalam model relaps adalah kekurangan multikolinearitas. Ada beberapa strategi pengujian yang dapat digunakan, antara lain:
 - 1) dengan melihat nilai faktor ekspansi (VIF) pada model relaps,
 - 2) dengan melihat nilai koefisien individual assurance (r^2) dengan nilai assurance all while (R^2), dan
 - 3) dengan melihat eigenvalue dan condition list. Dalam percakapan ini, uji multikolinearitas akan diselesaikan dengan melihat nilai faktor ekspansi (VIF) pada model relaps dan membandingkan nilai koefisien jaminan individu (r^2) dengan nilai jaminan sementara (R^2).
 - 3). Uji Heteroskedastisitas, Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2018; 136), ada beberapa strategi uji yang dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas antara lain Uji Park, Uji Glesjer, Melihat desain relapse diagram, dan uji koefisien hubungan Spearman. Dalam tinjauan ini, ahli digunakan untuk menguji pengujian uji heteroskedastisitas dengan melihat contoh titik-titik pada scatterplot relapse. Teknik ini dengan melihat grafik scatterplot antara nilai harapan ternormalisasi (ZPRED) dan sisa siswa (SRESID). Apakah ada contoh spesifik dalam diagram scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana hub Y adalah Y yang diantisipasi dan poros X adalah yang tersisa (Y diantisipasi - Y nyata). Alasan pengarahannya adalah:
 - 1) Jika ada contoh pasti, misalnya, titik-titik saat ini membingkai contoh normal tertentu (bergelombang, melebar dan kemudian membatasi), maka terjadi heteroskedastisitas.
 - 2) Jika tidak ada contoh yang masuk akal, misalnya titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada poros Y, maka pada titik tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.
4. Uji Spekulasi (uji-t), Uji spekulasi t (uji-t) digunakan untuk menentukan makna hubungan faktor bebas dengan variabel terikat. Tentukan t hitung dengan menggunakan perhitungan SPSS. Langkah-langkah pengujian:
 1. Asumsikan t hitung $> t$ tabel: H_0 ditolak dan H_a diakui, Ini benar-benar bermaksud bahwa ada hubungan dan dampak nyata antara variabel (X) agak pada variabel (Y).
 2. Dengan asumsi t hitung $< t$ tabel: H_0 diakui dan H_a ditolakHal ini sebenarnya dimaksudkan agar tidak ada hubungan dan pengaruh yang besar antara variabel (X) terhadap variabel (Y). Dimana tingkat kepentingan ($\alpha = 5\%$) dan tingkat kepastian 95%.
 1. Jika nilai kepentingan lebih menonjol dari 0,05, H_0 diakui dan H_a ditolak, maka tidak penting untuk menyiratkan hal itu.
 2. Dalam hal harga kepentingan di bawah 0,05, H_0 dihilangkan dan H_a diakui, penting untuk menyiratkan bahwa itu.

5. Uji Regresi Berbeda, Penelitian ini diharapkan dapat menentukan besarnya pengaruh inspirasi dan keterampilan kerja terhadap pelaksanaan representatif di PT Toyota Astra Financial membantu Kota Banjarmasin dengan menggunakan persamaan kekambuhan langsung yang berbeda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

- Y : Eksekusi karyawan
- X1 : Inspirasi kerja
- X2 : Kompetensi
- a : Konstan
- b : Koefisien Korelasi
- e : Kesalahan standar (tingkat kesalahan 5%)

Teknik Pengumpulan data

Untuk menentukan informasi, penting untuk memiliki metode atau prosedur pengumpulan informasi agar bukti dan kenyataan yang didapat seimbang, substansial dan tidak ada penyimpangan dari keadaan sebenarnya. Dalam mengumpulkan informasi, spesialis menggunakan strategi atau teknik berikut:

1. Persepsi atau persepsi adalah prosedur pengumpulan informasi yang mengharuskan para ilmuwan untuk turun ke lapangan untuk memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan ruang, tempat, hiburan, latihan, objek, waktu, kesempatan, tujuan dan sentimen. Strategi persepsi ini digunakan untuk mendapatkan informasi dengan melihat realitas terkini di daerah pemeriksaan dan selanjutnya untuk menjamin bahwa informasi pertemuan tersebut sesuai dengan kebenaran di lapangan, yang dilakukan secara hati-hati, tepat dan sengaja dengan memperhatikan Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bantuan Toyota Astra Financial Banjarmasin Seperti yang telah dilakukan oleh para ilmuwan, penelitian ini dipimpin dengan terus memperhatikan secara langsung item yang akan dipertimbangkan.
 - a. Pengamatan Anggota Dalam persepsi semacam ini, ilmuwan adalah salah satu individu yang melengkapi gerakan yang diteliti. Dengan cara ini, spesialis mendapatkan pengalaman langsung dari latihan ini sehingga data yang didapat menjadi lebih top to bottom.
 - b. Observasi Non Partisipan, ilmuwan mengumpulkan informasi yang diharapkan tanpa menjadi penting untuk keadaan yang terjadi. Analisis benar-benar hadir di tempat kejadian, namun hanya memperhatikan dan sengaja mencatat data yang didapatnya. Persepsi semacam ini harus dilakukan dalam rentang yang luas sehingga setiap informasi yang diperlukan dikumpulkan secara menyeluruh, sehingga memerlukan investasi yang sangat panjang.

Dari kedua jenis penelitian tersebut, ahli menggunakan penelitian non-anggota karena peneliti hanya memperhatikan dan mencatat suatu peristiwa yang terjadi di tempat penelitian.

2. Wawancara, Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2016:43), ada beberapa macam pertemuan, yaitu:
 - a. Wawancara terorganisir, khususnya pertemuan yang digunakan sebagai prosedur pengumpulan informasi, digunakan ketika spesialis pasti memiliki pemahaman tentang data atau hasil yang akan diperoleh. Dengan begitu para analis telah menyusun instrumen penelitian sebagai pertanyaan-pertanyaan yang tersusun.
 - b. Wawancara semi-terorganisir, wawancara semacam ini dikenang untuk kelas wawancara mendalam, di mana berbagai informasi tidak lebih dan dari atas ke bawah daripada wawancara terorganisir. Ilmuwan juga merancang aturan, tetapi analis juga dapat mengajukan pertanyaan yang lebih mendalam dan lebih luas dari aturan yang telah dibuat.
 - c. Wawancara Tidak Terstruktur, khususnya pertemuan-pertemuan yang bebas tanpa jaminan. Dimana analis tidak melibatkan aturan dalam berbagai informasi.

Dalam ulasan ini, spesialis menggunakan wawancara semi-terorganisir. Pakar merencanakan aturan wawancara namun para ilmuwan dapat menggali data lebih lanjut dari aturan ini. Alasan para ahli menggunakan teknik ini adalah untuk mendapatkan informasi yang jelas dan substansial tentang upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam mengelola Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

3. Dokumentasi adalah strategi untuk menelusuri informasi tentang hal-hal atau faktor-faktor sebagai catatan dan informasi penilaian pelaksanaan di PT. Toyota Astra Financial membantu Banjarmasin Polling menurut (Arikunto, 2016) adalah berbagai pertanyaan tersusun yang digunakan untuk mendapatkan data dari responden, dalam perasaan merinci tentang karakternya untuk hal-hal yang dia ketahui. Dalam penelitian ini strategi polling digunakan untuk mendapatkan data dari perwakilan PT. Bantuan Toyota Astra Financial Banjarmasin atas pertanyaan-pertanyaan yang mengungkap tentang permasalahan yang diteliti. Survey dalam polling ini dibuat dengan menggunakan ukuran ordinal 5 (lima), nilai yang didapat adalah pointer untuk himpunan faktor bebas (otonom) X dan variabel lingkungan (bawahan) Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, cenderung terlihat bahwa setiap faktor dalam tinjauan ini mempengaruhi presentasi pekerja di bantuan PT Toyota Astra Financial di Kota Banjarmasin sebagai berikut:

Spekulasi 1 inspirasi kerja setengah jalan sama sekali mempengaruhi eksekusi representatif di PT. Toyota Astra Financial Service Banjarmasin

Pengaruh inspirasi kerja (X1) terhadap pelaksanaan representatif adalah (Y) nilai thitung 17,070 > ttabel 0,680 dan nilai kepentingan 0,000, artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini cenderung beralasan bahwa spekulasi yang tidak valid (Ho) ditolak dan (Ha) diakui sehingga sangat baik dapat disimpulkan bahwa inspirasi kerja pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

Pengujian ini sesuai dengan hipotesis Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) "Menetapkan bahwa inspirasi adalah pendorong keinginan dan pendorong utama keinginan individu untuk bekerja mengingat setiap pemikiran memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. ". Selanjutnya, eksplorasi masa lalu yang dipimpin oleh Reina Yunidasari (2020), ada pengaruh inspirasi kerja terhadap eksekusi

Ketrampilan spekulasi 2 sedikit banyak mempengaruhi presentasi pekerja PT. Toyota Astra Financial Service Banjarmasin

Pengaruh kapabilitas (X2) terhadap pelaksanaan pekerja adalah (Y) nilai thitung sebesar 3,328 > ttabel 0,680 dan nilai kepentingan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sangat baik dapat dianggap bahwa spekulasi yang tidak valid (Ho) ditolak dan (Ha) diakui sehingga cenderung disimpulkan bahwa keterampilan sampai batas tertentu secara fundamental mempengaruhi eksekusi representatif.

Eksplorasi ini sesuai dengan hipotesis Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kapasitas tunggal untuk melakukan tugas secara akurat dan menikmati manfaat dalam kaitannya dengan masalah informasi (Pengetahuan), kemampuan (abilities), dan mentalitas (perspektif).

Apalagi eksplorasi masa lalu yang dipimpin oleh Reina Yunidasari (2020), ada pengaruh kapabilitas pada eksekusi

Spekulasi 3 inspirasi kerja, dan kemampuan selama ini pada dasarnya mempengaruhi presentasi perwakilan PT. Toyota Astra Financial Service Banjarmasin

Dari hasil Anova didapatkan nilai Sig. dari 0,000 yang berarti di bawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini menyiratkan bahwa faktor bebas, khususnya inspirasi kerja dan keterampilan secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan representatif. Oleh karena itu sangat baik dapat dianggap bahwa spekulasi diakui. Dengan uji f cenderung terlihat apakah inspirasi dan kapabilitas kerja berdampak secara bersamaan (bersama) pada pameran perwakilan bantuan PT Toyota Astra Financial di Kota Banjarmasin.

Dengan koefisien assurance sebesar 0,888 atau 88,8%, cenderung beralasan bahwa inspirasi dan keterampilan mempengaruhi eksekusi sebesar 88,8% dan sisanya 11,2% dipengaruhi oleh faktor yang berbeda.

Menutup

Akhir

Mengingat efek samping dari eksplorasi dan percakapan, beberapa ujung ditarik:

1. Spekulasi 1 = Spekulasi yang tidak valid (H_0) ditolak dan (H_a) diakui sehingga cenderung disimpulkan bahwa inspirasi kerja sampai batas tertentu secara fundamental mempengaruhi eksekusi representatif oleh
2. Spekulasi 2 = teori yang tidak valid (H_0) ditolak dan (H_a) diakui sehingga sangat mungkin beralasan bahwa kapabilitas pada dasarnya mempengaruhi eksekusi representatif
3. Teori 3 = faktor bebas, khususnya faktor inspirasi kerja dan kemampuan secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Oleh karena itu cenderung dianggap bahwa spekulasi diakui. Dengan uji f, sangat terlihat apakah inspirasi dan kapabilitas kerja berdampak sinkron (bersama-sama) pada pameran perwakilan PT Toyota Astra Financial membantu Kota Banjarmasin

Saran

Mengingat percakapan dan akhir yang telah diperiksa, ide-ide yang menyertainya dapat dibuat:

1. Bantuan PT Toyota Astra Financial di Kota Banjarmasin seharusnya dapat memberikan inspirasi dan keterampilan kerja, sehingga bantuan PT Toyota Astra Financial di Kota Banjarmasin semakin berkembang.
2. Untuk spesialis tambahan, dipercaya bahwa mereka dapat mensurvei atau memikirkan kembali berbagai elemen yang dapat mempengaruhi eksekusi representatif pada artikel untuk memperoleh informasi baru tentang faktor-faktor baru yang dapat lebih mengembangkan eksekusi pekerja.

REFERENSI

Jurnal

Fadillah, R. (2017). *Pengaruh. Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel cabang. Pembantu. Journal. Tersedia di Gogel Schoolar*

Faizatul, F, (2020). *Pengaruh Diklat Terhadap Motivasi dan Kompetensi Karyawan PT. TAFS Cabang Sumatra Utara. Journal. Tersedia di Gogel Schoolar*

Hairunnisa. M. (2018) *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah cabang Bandar Lampung. Journal. Tersedia di Gogel Schoolar*

Nano. I. (2015) *Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Raharja Cabang Bogor, Journal. Tersedia di Gogel Schoolar*

Reina. Y. (2020) *Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Ramayana Cabang Makasar. Journal. Tersedia di Gogel Schoolar*

Sultan. A. (2019) *Pengaruh pelatihan dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Huki Cabang Medan Journal. Tersedia di Gogel Schoolar*

Buku

Achmad S. Ruky, (2017), *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta

B. Uno, Hamzah. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi. Aksara.

Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Alfabeta, Bandung.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

- Heller, Robert. Wibowo. (2014). Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja. Grafindo Persada: Jakarta.*
- Handoko, T. Hani. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.*
- Hasibuan, M. (2014). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hasibuan, M. Sp. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.*
- Henry S. (2014). Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bina Aksara.*
- Pinder, (2013), Work motivation: Theory, Issues And Applications . Illinois : Scoff, Foresmen*
- Moehariono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada.*
- Robbins dan Judge, (2014), Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat,. Jakarta.*
- Sinambela, Lijan Poltak.(2017) Reformasi Pelayanan Publik, Teori Kebijakan dan Implementasi, cetakan kelima, Jakarta : PT Bumi*
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV.*
- Surakhmad. (2012). Inovasi Pembelajaran. Jakarta : Bumi Aksara. Suyadi.*
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2018). Metode Penelitian Survai. Jakarta: LP3S.*
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.*
- Veithzal Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari. Teori Ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press*