



PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN TAKALAR

SYAHID¹, MUHAMMAD IDRIS², SYAMSUL ALAM³
Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
Email : svahid@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis motivasi dan kompensasi baik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan variabel motivasi dan kompetensi manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan metode yang digunakan adalah penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 90 pegawai, dan untuk menguji data kualitas yaitu Uji validitas dan Uji Realibilitas. Kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disarankan bahwa perlunya memberi motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya melalui sikap terhadap pekerjaan, kebutuhan untuk berprestasi dan pemenuhan kebutuhan pegawai, dan perlu peningkatan kompetensi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai mereka di masa yang akan datang.

Kata Kunci : Motivasi, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze motivation and compensation both partially and simultaneously affect employee performance, and which motivation and competence variables are the most dominant influence on employee performance. While the method used is the distribution of questionnaires to respondents as many as 90 employees, and to test quality data that is the validity test and the reliability test. Then proceed with multiple regression analysis.

The results showed that the motivation and competency variables partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. While the most dominant motivational variable influences employee performance. It is suggested that the need to motivate employees to improve their performance through attitudes towards work, the need for achievement and fulfillment of employee needs, and the need to improve employee competence to improve the performance of their employees in the future.

Keywords: Motivation, Competence, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kemampuan organisasi untuk berkembang adalah terletak pada individu-individu yang ada dalam organisasi tersebut, sehingga Kinerja suatu organisasi merupakan Kinerja seluruh anggota organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan pada suatu periode tertentu. Kinerja sangat berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi. kinerja individu memberi pengaruh terhadap peningkatan Kinerja kelompok dan memberikan kontribusi pada Kinerja organisasi secara



keseluruhan.

Organisasi yang maju adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Organisasi yang berhasil mencapai target sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, dapat pula disebut sebagai organisasi yang mempunyai Kinerja yang baik.

Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (Kinerja atau Kinerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian Kinerja (Kinerja kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006 : 67).

Adapun yang menjadi alat ukur capaian kinerja organisasi adalah seberapa besar tujuan dan sasaran organisasi mampu menciptakan strategi guna mencapai visi dan misi organisasi (Mulyadi dan Setiawan, 2009:214).

Kinerja adalah hasil atau *output* suatu proses, Kinerja berkaitan erat dengan produktivitas karena merupakan hal terpenting yang menentukan tercapainya tingkat produktivitas yang tinggi pada organisasi (Soedarmayanti, 2001).

Bekerja merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk melaksanakan tugas yang menghasilkan suatu karya atau Kinerja Kerja. Faktor penting yang mendorong manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Bekerja mengandung unsur kegiatan sosial yang menghasilkan dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Hasil dari motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas. Usaha yang sesungguhnya adalah hasil motivasi yang berkaitan dengan perilaku langsung. Perilaku dipengaruhi oleh input dari individu, faktor konteks pekerjaan dan motivasi; Kinerja juga mencerminkan suatu standar eksternal yang biasanya ditetapkan oleh organisasi dan dinilai oleh manajer.

Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan Kinerja yang ditetapkan. Pemimpin memberikan dukungan, membantu dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya, dan lebih jauh diupayakan untuk mencapai Kinerja yang tinggi, dalam *Goal Theory* (Suprihanto, 2010) dinyatakan bahwa produktivitas atau Kinerja seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, demikian pula sebaliknya semakin kecil motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka tingkat produktivitasnya semakin kecil.



Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Inti kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2009 :19) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni. Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan apresiasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan kerja.

Kompetensi kemampuan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit nyata dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit

Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2010:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan Kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berKinerja baik dan kurang baik



dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi kemampuan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit nyata dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif 'tensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan 60 angkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2009) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar sebanyak 92 orang pegawai. Sugiyono (2011) memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *teknik sampel jenuh atau sensus* yaitu seluruh populasi di jadikan sampel yaitu sebanyak 92 orang pegawai.

Skala dan Pengukuran data

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2009). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Sehindler, 2010).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, dilakukan untuk memastikan tingkat

validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhiya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh motivasi dan kompetensi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh Kinerja pegawai. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Kompetensi

b₁, b₂, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Motivasi kerja (X₁), dan kompetensi (X₂), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja pegawai, (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X₁), Motivasi kerja (X₁), dan kompetensi (X₂), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja pegawai, (Y), secara simultan maka dilakukan uji t.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

1) Hasil uji validitas instrumen variabel Motivasi (X₁)

Dari 9 nomor instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid (sig.r_{hit}<α 0.05)atau r hitung > 0,30, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.651	0.000	0.30	Valid
2	0.601	0.000	0.30	Valid
3	0.550	0.000	0.30	Valid



4	0.650	0.000	0.30	Valid
5	0.591	0.000	0.30	Valid
6	0.715	0.000	0.30	Valid
7	0.739	0.000	0.30	Valid
8	0.712	0.000	0.30	Valid
9	0.696	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Kompetensi (X₂)

Dari beberapa instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$) atau r hitung $> 0,30$, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₂)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.639	0.000	0.30	Valid
2	0.636	0.000	0.30	Valid
3	0.646	0.000	0.30	Valid
4	0.907	0.000	0.30	Valid
5	0.658	0.000	0.30	Valid
6	0.704	0.000	0.30	Valid
7	0.776	0.000	0.30	Valid
8	0.576	0.000	0.30	Valid
9	0.614	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

3) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$) atau r hitung $> 0,30$, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.519	0.000	0.30	Valid
2	0.346	0.027	0.30	Valid
3	0.655	0.000	0.30	Valid
4	0.908	0.000	0.30	Valid
5	0.698	0.000	0.30	Valid
6	0.712	0.000	0.30	Valid
7	0.732	0.000	0.30	Valid
8	0.763	0.000	0.30	Valid
9	0.687	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019



Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama.

Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Motivasi Kerja (X_1)	0.861	Reliabel
2	Kompetensi (X_2)	0.863	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (X_3)	0.860	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa semua variabel reliabel, karena nilai alfa crombachnya melebihi dari 0,50.

Selanjutnya Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (motivasi kerja dan kompetensi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	P
Regression	8.265	2	4.632	232.260	0,000
Residual	2.079	88	0.016		
Total	9.344	89			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut didapatkan nilai F statistik sebesar 332,260 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada



pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan kompetensi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,366	1,453	0.151
Motivasi kerja (X_1)	0,835	9,963	0.000
Kompetensi (X_2)	0,304	2,730	0.008

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *motivasi* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *motivasi* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar
- 2) Pengaruh *kompetensi* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar dapat dilihat pada berikut:



Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833	.771	.767	0.12506

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,771, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh motivasi (X_1), dan kompetensi (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,771 atau 77.1% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X_1), dan kompetensi (X_2). Sedangkan 22,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial motivasi dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi, dan kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), dan kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan motivasi dan kompetensi akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 93,7%
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Saran

1. Perlunya memberi motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya melalui sikap terhadap pekerjaan, kebutuhan untuk berprestasi dan pemenuhan kebutuhan pegawai.



2. Perlu peningkatan kompetensi pegawai untuk meningkatkan Kinerja Pegawai mereka di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, 2012. *Kompetensi dan Pertanggungjawaban Kerja*. Penerbit Alfabeta, Jakarta.
- Gomes, Faustimo Cardoso, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Jakarta.
- Gomez-Mejia, et.al., 2011. *Managing Human Resource*, New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, P. Malaju, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Terpadu*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke Dua, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2010. *Dasar-dasar Motivasi*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hartono, AB., 2012. *Kompetensi dan Peningkatan Profesi Kerja*. Penerbit Sinar Harapan, Jakarta.
- Husain, Anton, 2012. *Pentingnya Pelatihan dan Pengalaman Kerja bagi SDM*. Penerbit Tarsinto, Bandung.
- Hutapea, Thoha. 2011. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Indriyani, AN., 2013. *Pendidikan dan Pelatihan Kerja*. Penerbit Grassindo, Jakarta.
- Mathis L Robert, John H. Jackson, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Terjemahan oleh Sadeli, J. Hie, B. P. 2011. Jakarta: Salemba Empat.
- Ramli, 2013, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ruki, Achmad. 2011. *System manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2011. *Buku Latihan SPSS, Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Shin Shun, Lee, 2011. *The Educational is Very Important for Us*. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- Siagian, P. Sondang, 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Prof. Dr. Sondang P., (2011); *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*; PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama Edisi Ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah, 2010, *Administrasi Kepegawaian Daerah*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tunggal, Amid Widjaja, 2011. *Tanya Jawab: Motivasi, Kepuasan, Perilaku Konsumen dan Pemasaran Strategi*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Tunggal, 2011. *Kamus Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi*.