

# **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. KARETA SABILA BEKASI**

**AHMAD MUDZAKIR**

[zakirkang@gmail.com](mailto:zakirkang@gmail.com)

Dosen STIM Budi Bakti

## **ABSTRAK**

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Motivasi kerja yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Di samping itu karena kurangnya motivasi yang di berikan atasan ke bawahannya para karyawan terlihat cenderung menunda atau menghindari pekerjaan karena mengalami kelelahan akibat stres terhadap banyaknya tugas yang di jalannya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui berapa besar pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Karet Sabila. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi perusahaan tentang perkembangan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Motivasi dan Semangat Kerja karyawan. Hasil pengujian butir pernyataan menggunakan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan nilainya lebih besar dari 0,60. Ada pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Karet Sabila sebesar 36,7%. Pengaruh tersebut berada pada posisi sedang.

**Kata Kunci: Motivasi, Semangat Kerja**

## ***ABSTRACT***

Morale will show the extent to which employees are passionate about carrying out their duties and responsibilities within the company. Employee morale can be seen from attendance, discipline, punctuality in completing work and responsibilities. Good work motivation is certainly a factor that must be considered to encourage employee morale in a company. In addition, due to the lack of motivation given by superiors to their subordinates, employees seem to tend to delay or avoid work because they experience fatigue due to stress from the many tasks they are carrying out. The purpose of this study is to determine how much influence motivation has on employee morale at PT. Karta Sabila. It is hoped that this research can provide an overview for companies regarding the development of human resources, especially those related to employee motivation and morale. The results of testing the statement items using the reliability test show that all statement items have a value greater than 0.60. There is an influence of motivation on the morale of the employees of PT. Karta Sabila by 36.7%. The influence is in a moderate position.

***Keywords: Motivation, Work Spirit***

### **PENDAHULUAN**

Pertumbuhan perusahaan baru pada era sekarang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini menyebabkan persaingan antara perusahaan sejenis semakin tajam. Peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu perangkat atas lancarnya jalan Perusahaan agar manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam Perusahaan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Agar perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala

inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan Perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi.

Sumber daya manusia sendiri yaitu adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus terus dikembangkan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya.

Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu/motivasi sehingga dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk pekerjaan. Motivasi adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan, karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan dan semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Motivasi kerja yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Di samping itu karena kurangnya motivasi yang di berikan atasan ke bawahannya para karyawan terlihat cenderung menunda atau menghindari pekerjaan karena mengalami kelelahan akibat stres terhadap banyaknya tugas yang di jalannya.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa permasalahan yang ada di PT. Karet Sabila adalah apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Karet Sabila? Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui berapa besar pengaruh

Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Karet Sabila. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi perusahaan tentang perkembangan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Motivasi dan Semangat Kerja karyawan.

## **LANDASAN TEORI**

Arti umum manajemen berasal dari kata bahasa Inggris, yaitu *managemen;to manage*, yang berarti mengurus. Arti kata manajemen selalu dikaitkan dengan pimpinan dan manager (dan kepemimpinan), yaitu orang yang melakukan kegiatan memimpin dalam organisasi. Menurut George R. Terry. Dalam bukunya yang berjudul *Prinsip- Prinsip Manajemen* (2015) Manajemen adalah suatu proses tertentu yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Mary Parker Follet dalam bukunya yang berjudul *Pengantar Manajemen* (2015) Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengatuaran orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan.

Secara umum, manajemen berarti rangkaian langkah terpadu yang mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu sistem yang bersifat sosio-ekonomi-teknis. Arti sistem ialah sebuah keseluruhan yang dinamis yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan, yang bergerak dan berkembang ke arah satu tujuan; sedangkan sosio, yaitu manusia adalah yang menggerakkan sistem; arti ekonomi adalah kegiatan dalam sistem yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia; dan arti teknis adalah harta/alat cara tertentu yang dipakai dalam kegiatan.

Fungsi manajemen dalam hal ini adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Henry mengemukakan fungsi manajemen terdiri atas *planning, organizing, commanding, coordinating, dan controlling*. Pendapat lain dari Terry dalam bukunya menyebutkan bahwa fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*); *Planning* yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala

kebutuhan, memperhitungkan matang matang apa saja yang akan menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*); Organizing yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.
3. Penggerakan (*Actuating*); Actuating yaitu menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.
4. Pengawasan (*Controlling*); Controlling yaitu mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum, serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

## **Pendekatan Motivasi**

Penjelasan mengenai teori motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis. Ada Lima tingkatan motivasi secara hierarkis ini adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriah); Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman; Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai Pegawai. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki; Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berintraksi dan kebutuhan untuk mencintai

serta dicintai. Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan.

4. Kebutuhan akan harga diri; Kebutuhan untuk dihormat dan dihargai orang lain, dan kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri; Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehan) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai cita dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Teori Abraham Maslow tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan)

kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

### **Semangat Kerja**

Moral kerja yang tinggi merupakan semangat dan kegairahan kerja, Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan dan menunjukkan iklim serta suasana pekerjaan, Begitu juga halnya dengan seseorang pegawai semangat kerja dari seorang pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Nitisemito dalam ardana (2014) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat di harapkan selesai dengan cepat dan lebih baik. Menurut Tohadi dalam Marpaung (2013) Semangat Kerja adalah kemampuan sekelompok orang orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Nitisemito (dalam Darmawan ,2013:77 ) dengan

meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas.

Indikasi menurunnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan karena pengetahuan. Adapun turunnya semangat kerja Pegawai dapat dilihat dari:

1. Rendahnya produktivitas kerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Tingkat absensi yang naik atau turun. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka Pegawai dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.
3. Labour tour over atau tingkat perpindahan Pegawai yang tinggi. Keluar masuknya Pegawai meningkat terutama disebabkan Pegawai mengalami ketidak senangan atau ketidak nyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.
  - Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan tersebut seperti ketidak tenang dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan Pegawai memeungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
  - Tuntutan yang sering terjadi. Tuntutan merupakan perwujudan ketidak puasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah tata cara yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi terhadap data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur atau langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan cara apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono: 2016).

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh seseorang peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Jumlah populasi pada PT. Karet Sabila sebanyak 30

orang. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel jenuh)

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono: 2016). Metode sampel jenuh, yaitu mengambil hampir keseluruhan populasi yang ada yaitu sebanyak 30 karyawan. Menurut Sugiono (2016) Sampling jenuh adalah teknik menentukan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2016) " Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat di laporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek " Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka  $r$  tabel maka dinyatakan valid. Sebaliknya, bila  $r$  hitung lebih sedikit dari pada  $r$  tabel maka dinyatakan tidak valid,  $r$  hitung dicari dengan program SPSS sedangkan  $r$  tabel dicari dengan melihat tabel  $r$  dengan ketentuan  $r$  minimal adalah 0,3 atau dengan kata lain  $CITC > 0,3$ .

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2016) reliabilitas adalah serangkaian



pengukuran atau serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Nilai minimal untuk data dinyatakan reliable adalah 0,6. Uji ini dilakukan dengan membandingkan angka cronbach dengan nilai cronbach alpha. Jika nilai cronbach yang didapat dari hasil hitung program SPSS adalah lebih dari 0,6 maka dinyatakan reliable dan sebaliknya jika nilai yang didapat dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliable atau dengan kata lain cronbach alpha > 0,6.

### Persamaan Regresi Sederhana

Persamaan yang di peroleh dari regresi sederhana adalah

$$Y = a + b x$$

Y = adalah subjek nilai dalam variabel terikat yang diprediksikan

a = Angka arah koefisien regresi

x = Subjek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu ( X1 X2 )

## HASIL PENELITIAN

### UJI RELIABILITAS

#### Motivasi kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	63,2667	41,926	,739	,963
VAR00002	62,9667	44,240	,885	,959
VAR00003	63,2667	41,926	,739	,963
VAR00004	62,9667	44,240	,885	,959
VAR00005	63,1000	44,093	,873	,960
VAR00006	63,0667	45,582	,644	,963
VAR00007	63,2333	45,013	,760	,962
VAR00008	63,0333	44,033	,891	,959
VAR00009	63,0000	44,552	,640	,964
VAR00010	63,1000	44,093	,873	,960
VAR00011	62,9667	44,240	,885	,959
VAR00012	63,2667	41,926	,739	,963
VAR00013	62,9667	44,240	,885	,959
VAR00014	63,1000	44,093	,873	,960
VAR00015	63,1000	44,093	,873	,960

Uji reliabilitas variabel motivasi kerja didapat hasil ,963 atau 0,963 lebih besar dari 0,60 maka seluruh butir pernyataan dapat dilanjutkan penghitungan pada tahap berikutnya. Pada kolom corrected item nilainya lebih besar dari 0,60.

## Semangat kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,956	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if	Scale Variance	Corrected Item-	Cronbach's
	Item Deleted	if Item Deleted	Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	62,4667	46,189	,746	,953
VAR00002	62,4333	45,013	,890	,950
VAR00003	62,4667	46,189	,746	,953
VAR00004	62,4333	45,013	,890	,950
VAR00005	62,4333	45,151	,796	,952
VAR00006	62,2667	48,892	,536	,957
VAR00007	62,4000	50,455	,300	,961
VAR00008	62,2667	48,478	,598	,956
VAR00009	62,2333	48,116	,514	,958
VAR00010	62,4667	44,464	,885	,950
VAR00011	62,4333	45,013	,890	,950
VAR00012	62,4667	46,189	,746	,953
VAR00013	62,4333	45,013	,890	,950
VAR00014	62,4667	44,464	,885	,950
VAR00015	62,4667	44,464	,885	,950

Uji reliabilitas variabel semangat kerja didapat hasil ,956 atau 0,956 lebih besar dari 0,60 maka seluruh butir pernyataan dapat dilanjutkan penghitungan pada tahap berikutnya. Pada kolom corected item nilainya lebih besar dari 0,60.

## Korelasi dan Determinasi

Nilai korelasi menggambarkan keeratan hubungan variabel motivasi dan semangat kerja ditunjukkan pada kolom R. Sedangkan determinasi menggambarkan pengaruh motivasi terhadap semangat kerja, terlihat pada kolom R Square.

Tabel 1

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 <sup>a</sup>	,367	,343	5,997

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Pada tabel 1.1 di atas terlihat kolom R menunjukkan angka ,605 menunjukkan bahwa hubungan motivasi dengan semangat kerja sebesar 0,605. Sedangkan kolom R Square menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap semangat kerja sebesar 36,7% berada pada posisi pengaruh yang sedang.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,928	10,676		2,335	,027
	MOTIVASI	,621	,157	,605	3,953	,001

a. Dependent Variable: SEMANGAT\_KERJA

Tentang coefficients menunjukkan nilai  $a = 24.928$  dan nilai  $b = 0,621$  sehingga nilai regresi  $Y = a + bx$  Dapat dijelaskan bahwa setiap kenaikan variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka variabel semangat kerja akan naik sebesar 0,621. menjadi  $Y = 24.925 + 0,621x$ .

## **KESIMPULAN**

1. Hasil pengujian butir pernyataan menggunakan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan nilainya lebih besar dari 0,60
2. Ada pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Karet Sabila sebesar 36,7%. Pengaruh tersebut berada pada posisi sedang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mankunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Keduabelas. Bandung: ROSIDA.
- Ayon Triyono. 2012. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta Selatan:ORYZA.
- Bangun Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Irfan Fahmi. 2015. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Edisi Empat. Bandung:ALFABETA.
- Moehariono. 2012. Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta.Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Edisi Kedelapan. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2013. Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi. Edisi Pertama. Bandung:ALFABETA.
- Suparno Eko Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta:PUSTAKA PELAJAR.