

PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUMDA AIR MINUM (PDAM) TIRTA NAULI KOTA SIBOLGA

**Nova Zulfani Panggabean¹, Anna Basriyani², Delita Sihotang³, Rifka Hadia Lubis⁴
Hadijah Sipahutar⁵**

^{1,2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

¹novazulfani@gmail.com, ²annabasriyani12@gmail.com, ³delitasihotang@gmail.com,
⁴rifkahadia@yahoo.co.id, ⁵hadijahsipahutar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 30 pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolga. Hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan analisa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,596 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 59,6% ditentukan oleh variabel bebas Motivasi Finansial (Variabel X) dan sisanya sebesar 40,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Motivasi Finansial sebesar 21,002, lebih besar dari t tabel sebesar 1,703 ($6.421 > 1,703$), maka variabel Motivasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolga, berarti H_0 ditolak, H_a diterima dan signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Motivasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolga dapat diterima.

Kata kunci: finansial, Kinerja dan Motivasi

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu bentuk informal dan wadah dimana sistem kerja dilakukan untuk melaksanakan berbagai aktivitas dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus memanfaatkan dan menggunakan seluruh sumberdaya yang dimilikinya, dalam hal ini sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai perlu kiranya pemberian motivasi kerja dilakukan oleh manajemen organisasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yaitu pegawai berperan penting dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Upaya untuk menggerakkan pegawai merupakan tugas penting bagi organisasi, dalam hal ini organisasi harus mampu memberikan motivasi kerja baik secara finansial maupun non finansial. Motivasi finansial dapat berupa pemberian hadiah, bonus, insentif dan motivasi non finansial dapat berupa pemberian promosi jabatan, memberikan

kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, memberikan pujian dan melakukan pembinaan. Pembinaan terhadap pegawai agar dapat melakukan aktivitas kerja yang telah direncanakan sebelumnya dengan melakukan pembinaan terhadap pegawai, akan diperoleh pegawai-pegawai yang berkualitas dan memiliki moral yang baik dan semangat kerja yang tinggi. Pemberian motivasi intrinsik kepada pegawai harus dilakukan dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi sangat penting secara substansial seseorang agar bersedia melakukan suatu pekerjaan atau tugas tergantung pada motivasi yang ada pada dirinya, kualitas dan kuantitas pekerjaan dipengaruhi oleh seberapa besar motivasi yang ada. Para pegawai bersedia melaksanakan tugasnya dengan baik dan berorientasi kepada peningkatan kinerja, semuanya tergantung kepada motivasi yang ada pada dirinya. Motivasi yang tinggi akan membuat pegawai serius dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal, sehingga dengan motivasi kerja yang rendah, maka pegawai tidak akan semangat dalam bekerja dan mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian pada Perumda Air Mium (PDAM) Tirta Nauli Kota Sibolga adalah mengingat perusahaan ini adalah perusahaan publik yang sangat dibutuhkan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan air bersih. Kemudian, Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolga memiliki konsumen yang banyak. Berdasarkan pengamatan sementara penulis pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolga, masih terdapat beberapa masalah yang terjadi. Seperti : kurangnya semangat dan gairah kerja karyawan yang dapat dilihat dari masih adanya keluhan dari konsumen dalam menerima layanan air bersih dan masih adanya antrian panjang konsumen dalam melakukan pengurusan administrasi sehingga konsumen dirugikan dari segi waktu karena harus antri menunggu untuk dilayani. Untuk menghadapi semakin banyaknya keluhan konsumen, maka sebuah tindakan harus diambil manajemen agar perusahaan dapat terus meningkatkan kinerja pegawainya dan salah satu langkah yang dapat dilakukan melalui peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai melalui pemberian motivasi finansial dan non finansial.

Penelitian yang dilakukan pada perumda air minum (pdam) tirta nauli kota sibolga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan tempat dan waktu penelitian yang berbeda, yaitu:

- 1) Andrehesa (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai pada Radio Republik Indonesia Surabaya. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh sebesar 43 % terhadap kinerja dan kompensasi non finansial berpengaruh sebesar 31 % terhadap kinerja. Secara simultan kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh terhadap Kinerja.
- 2) Dahlan Sapuyra (2015). Pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Pekalongan. Secara parsial motivasi berpengaruh sebesar 47 % terhadap kinerja dan etos kerja berpengaruh sebesar 38 % terhadap kinerja. Secara simultan motivasi dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh motivasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolga.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. penelitian ini merupakan penelitian yang menuturkan dan menafsirkan data yang ada tentang situasi yang dialami dan menunjukkan hubungan antara variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat. Dimana yang menjadi variabel bebas adalah penerapan fungsi manajemen (X_1) dan pengembangan karyawan (X_2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja organisasi. Penelitian ini dilakukan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolga yang berada di jalan Sisingamangaraja No. 471 Kota Sibolga. Penelitian ini dilaksanakan pada

bulan April 2022 sampai dengan bulan September 2022. Jumlah populasi 30 orang sebagai sampel penelitian

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi literatur yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi lapangan yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 - 1) Wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang variable penelitian.
 - 2) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrument pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini antara lain :

- a. Uji Instrumen
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Asumsi Klasik
- d. Uji Determinasi
- e. Uji Parsial (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan terhadap hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian teoritik, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil percobaan sebaiknya ditampilkan dalam berupa grafik ataupun tabel.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validasi Variabel Motivasi, dan Prestasi Kerja

Adapun hasil uji validitas variabel Motivasi, dan Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Motivasi Finansial dan Kinerja Pegawai

No Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Kesimpulan
Variabel X (Motivasi Finansial)			
Item 1	0,484	0,30	Valid
Item 2	0,658	0,30	Valid
Item 3	0,780	0,30	Valid
Item 4	0,820	0,30	Valid
Item 5	0,712	0,30	Valid
Item 6	0,632	0,30	Valid
Item 7	0,593	0,30	Valid
Item 8	0,516	0,30	Valid
Item 9	0,680	0,30	Valid
Item 10	0,468	0,30	Valid
Item 11	0,572	0,30	Valid
Item 12	0,783	0,30	Valid
Item 13	0,649	0,30	Valid
Item 14	0,775	0,30	Valid
Item 15	0,711	0,30	Valid

Variabel Y (Kinerja Pegawai)			
Item 1	0,711	0,30	Valid
Item 2	0,430	0,30	Valid
Item 3	0,450	0,30	Valid
Item 4	0,450	0,30	Valid
Item 5	0,776	0,30	Valid
Item 6	0,794	0,30	Valid
Item 7	0,547	0,30	Valid
Item 8	0,484	0,30	Valid
Item 9	0,563	0,30	Valid
Item 10	0,568	0,30	Valid
Item 11	0,661	0,30	Valid
Item 12	0,626	0,30	Valid
Item 13	0,731	0,30	Valid
Item 14	0,629	0,30	Valid
Item 15	0,776	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, (SPSS20)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Motivasi Finansial, dan Kinerja Pegawai menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Motivasi Finansial dan Kinerja Pegawai di atas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Motivasi Finansial, dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Finansial, dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Finansial	0,851	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,870	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah)

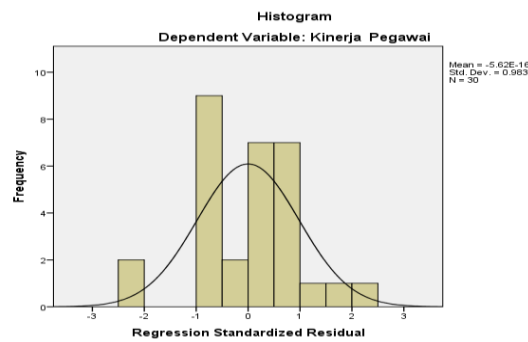
Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing item pada masing-masing variabel Motivasi Finansial dan Kinerja Pegawai > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

Analisis Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis grafik dan analisis statistik. Analisis grafik menggunakan grafik histogram dan grafik P-P Plot. Pada grafik histogram, data yang normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng dan grafik P-P Plot dikatakan normal apabila sebaran data tidak menyebar ke kiri dan kanan tetapi dekat dengan garis diagonal. Pada analisis data, data dikatakan normal apabila nilai sig lebih besar dari 0,05. Untuk mengetahui bentuk grafik histogram, grafik P-P Plot pada penelitian ini, penulis menggunakan *Software SPSS Windows*.

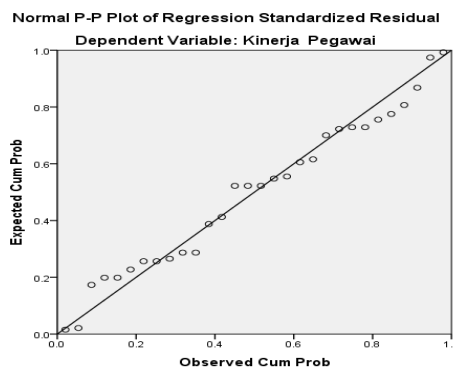
Gambar 4.2. Grafik Histogram



Sumber : Pengolahan data SPSS,

Grafik Histogram menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng sehingga grafik histogram untuk variabel penerapan motivasi financial dan kinerja pegawai dapat disimpulkan normal.

Gambar 4.3. Grafik P-P Plot



Sumber : Pengolahan data SPSS

Dari grafik Grafik P-P Plot di atas, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Uji Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Motivasi Finansial (variabel X) dengan Kinerja Pegawai (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut di atas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V20, dengan hasil sebagaimana pada tabel 4.16

Tabel 4.16
 Output Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Motivasi Finansial	Kinerja Pegawai
Motivasi Finansial	Pearson Correlation	1	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Motivasi Finansial (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,772. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, maka dapat digunakan pedoman dari pendapat Sugiyono (2017:250) menyatakan sebagai berikut:

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah

2. 0,20 s/d 0,30 = Korelasi rendah
3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut di atas, maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Motivasi Finansial dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,772 termasuk kategori Kuat. Jadi terdapat hubungan kuat positif antara Motivasi Finansial (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) perusahaan air minum (pdam) tirta nauli kota sibolga.

Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai dihitung dengan menggunakan rumus determinasi dan juga dengan alat bantu *SPSS versi 20* pada tabel 4.17. output uji determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.17
 Output Hasil Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.581	3.614

a. Predictors: (Constant), Motivasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *SPSS Versi 20*

Berdasarkan tabel 4.17. di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,596. Maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh Motivasi Finansial (X) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 59,6% dan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor diluar variabel bebas.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji Hipotesis t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas (Motivasi Finansial) X secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) Y. Hasil uji Hipotesis t menggunakan *Program IBM SPSS Statistics 20*, dapat dilihat pada tabel 4.19. sebagai berikut :

Tabel 4.19
 Output Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.381	6.314		2.119	.043		
1 Motivasi Finansial	.767	.119	.772	6.421	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *SPSS Versi 20*

Berdasarkan tabel 4.19. di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel X (Motivasi Finansial) sebesar 6,421 sedangkan nilai t tabel diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$(df) = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$$

Maka nilai t tabel dengan signifikan 0,05 diperoleh sebesar 1,703 perhitungannya yang dimana hasil dari uji hipotesis t lebih besar dari nilai t tabel, maka variabel X (Motivasi Finansial) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai)

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolga

Menurut Mondy (2016:47) motivasi finansial adalah “Balas jasa yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan. Melihat besarnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi maka hadirnya pegawai yang memiliki motivasi dalam diri masing-masing individu sangat dibutuhkan. Perhatian dan pembinaan terhadap pegawai sangatlah penting demi kelangsungan dan kemajuan organisasi agar tidak menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Selain itu kenyamanan dalam bekerja dalam suatu organisasi tempat seseorang bekerja dapat berpengaruh terhadap pandangan maupun sikap dari orang tersebut baik terhadap atasan, teman sekerja maupun pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolgayang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Motivasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($6,421 > 1.703$) dengan tingkat signifikan $0,000$ atau lebih kecil dari 5% , maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Ada Pengaruh Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolgas secara signifikan.

Bentuk Pemberian Motivasi Finansial yang berlangsung di Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolgas sudah tergolong baik. Motivasi Finansial pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolgas sedikit banyak akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Siagian (2012:99) motivasi finansial adalah suatu motif yang menimbulkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas untuk mendapatkan penghargaan baik berupa : a) Gaji. Merupakan imbalan jasa atau uang yang dibayarkan atau kepada seseorang atas jasa-jasa yang diberikan. b) Upah. Merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan. c) Bonus. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Andrehesa (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai pada Radio Republik Indonesia Surabaya. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh sebesar 43% terhadap kinerja dan kompensasi non finansial berpengaruh sebesar 31% terhadap kinerja. Secara simultan kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis $0,30$, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Motivasi Finansial, dan Kinerja Pegawai. 2) Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh di atas $0,6$, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang diandalkan. 3) Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Motivasi Finansial (X) dengan Kinerja Pegawai sebesar $0,772$, maka koefisien korelasi antara Motivasi Finansial dengan Kinerja Pegawai sebesar $0,772$ termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan positif antara (X) dengan Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolga. 4) Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar $0,596$ hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) $59,6\%$ ditentukan oleh variabel bebas Motivasi Finansial dan sisanya sebesar $40,1\%$ ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. 5) Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Motivasi Finansial (Variabel X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1.703 dan t hitung = 6.421 . Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,000 <$ $0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Motivasi Finansial (Variabel X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis

pertama (H1) yang menyatakan Ada Pengaruh Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga telah memberikan dukungan untuk penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode penelitian*. Yogyakarta :Andi Offset.
- Ghozali, Imam.2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 23*.Semarang : Universitas Diponegoro
- Gibson. 2013.*Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan.Edisi 4. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta
- Maharsi, Petrus, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Realita di Indonesia*. Edisi 1, Semarang : Polines
- Mahsun, Mohamad. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : BPFE
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Cetakan ke empat, Jakarta :PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Mathis dan Jackson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 3, Jakarta : Salemba Empat
- Mondy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perkantoran*. Bumi Aksara,. Jakarta
- Munandar, A.S. 2013.*Perilaku Industri dan Organisasi*, Jakarta : UI-Press
- Pabundu.Moh.2013. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.Jakarta : Bumi Aksara
- Pasolong. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- Prawirosentono, 2012.*Manajemen Produktivitas*. Jakarta : Bumi Angkasa
- Salam, Dharma. 2012. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : Djambatan
- Sastradipoera, Komar.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Yogyakarta : STIE YPKN
- Simamora Henry, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YPKN, Yogyakarta
- Simanjutak J. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sondang P. Siagian, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ke enam belas, Bandung :Alfabeta.
- 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.Bandung : Alfabeta
- Sudarmo.2013. *Manajemen Produksi*, BPFE. Yogyakarta
- Sudarwan, 2014.*Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Sunaryo, 2014, *Manajemen Strategis Daya Saing Globalisasi*, Buku Satu, Penerbit : Salemba Empat, Jakar.
- Suwatno. 2012, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Grasindo Widiasarana
- Wibowo. 2014.*Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Parsada