



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 8514-8526

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung

M.Iqbal Ar-Rasyid^{1✉}, Vesti Nadari Artisti²

Universitas Teknologi Digital

Email: m.iqbalarraysid20@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi pegawai, prestasi kerja pegawai, dan pengaruh motivasi pegawai pada Dinas. Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan kota Bandung menggunakan sebagai responden. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 256 orang, dimana hanya 44 orang dan dapat diisi oleh penulis. Ada tiga teknik yang digunakan untuk menganalisis data: uji asumsi klasik, uji cova validitas dan realibilitas, uji regresi linear, Korelasi, Determinasi, Uji t dan uji F. Sementara objek dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer. Dalam menganalisis data kuantitatif digunakan analisis regresi linier dimana proses perhitungannya menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian ini diketahui dari hasil uji parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi 0,493 dengan Sig 0,001 atau 49%, yang dapat disimpulkan Motivasi kerja ini memiliki hubungan yang cukup kuat dan berkontribusi sebesar 0,263, Nilai yang di peroleh 24,3% . Lalu Uji normalitas untuk menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 3.669 > 0,500. Dengan pernyataan di atas secara umum dapat di simpulkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan kota Bandung.

Kata Kunci: *Motivasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

The aim of this research is to determine the threshold for operational employee motivation, the threshold for employee work performance, and the influence of employee motivation in the Department. The research was conducted at the Bandung City Education Department using respondents. The research was carried out by distributing questionnaires to 256 people, of which only 44 people could be filled in by the author. There are three techniques used to analyze data: classical assumption test, COVA validity and reliability test, linear regression test, correlation, determination, t test and F test. Meanwhile, the object of this research is the influence of motivation on employee performance. The type of data used in this research is primary data. In analyzing quantitative data, linear regression analysis was used where the calculation process used SPSS 25.0. The results of this research show that from partial test results there is a significant influence between motivation and employee performance. The correlation value is 0.493 with Sig 0.001 or 49%, which can be concluded that work motivation has a fairly strong relationship and contributes 0.263, the value obtained is 24.3%. Then the normality test shows that the calculated t value is greater than the t table, namely $3,669 > 0.500$. With the statement above, it can generally be concluded that there is an influence of motivation on the performance of employees of the Bandung City Education Department.

Keywords: *Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung adalah lembaga pemerintahan setempat yang bertanggung jawab untuk mengelola kebijakan pendidikan Paud, SD, SMA, SMA di wilayah khususnya Kota Bandung. Bandung merupakan kota besar dengan luas sekitar 167,31 km² dan jumlah penduduk 2.545.005.00 jiwa. Instansi atau Badan Pemerintahan pastinya ada persaingan antar instansi, seperti dinas Pendidikan Kota Bandung. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, pemerintah harus mempunyai kemampuan dalam menjalankan seluruh proses yang ada. Sebab, ini merupakan salah satu fungsi terpenting pemerintah.

Tentunya suatu instansi pendidikan tidak lepas dari kinerja organisasi tersebut, yaitu pegawai orang-orang yang bekerja disana. Perilaku manusia sangat penting bagi keberhasilan institusi atau organisasi mana pun. Sumber daya manusia telah menjadi faktor penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang adalah motivasi. Motivasi kerja mencakup berbagai faktor yang dapat membantu karyawan bekerja lebih baik dan produktif.

Motivasi adalah dorongan dari internal atau eksternal yang biasanya terjadi di lingkungan sekitar yang mendorong seseorang untuk melakukan untuk mencapai tujuan, atau dengan menjalani hidupnya dengan penuh semangat dan tekad yang kuat, muncul

dari pribadi, tanggung jawab, ambisi, atau hal yang menjadi faktor pendorong. Pimpinan perusahaan atau organisasi merupakan orang yang bekerja atas bantuan bawahannya yaitu karyawannya, sudah semestinya sebagai atasan mempunyai kewajiban memberikan motivasi kepada karyawannya. Cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja misalnya memberi apresiasi kepada pekerja yang kehadirannya bagus, memberikan bonus gaji bagi yang berprestasi, bisa juga mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan.

Sumber daya manusia Badan Pendidikan Kota Bandung sebagai lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas di wilayah tersebut. Kinerja karyawan dalam lembaga ini menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Meskipun pentingnya motivasi kerja diakui, seringkali terdapat tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat merangsang motivasi karyawan. Beberapa faktor seperti kebijakan manajemen, komunikasi internal, dan program insentif mungkin menjadi kendala yang perlu diatasi. Identifikasi dan pemahaman terhadap kendala-kendala ini akan membantu Badan Pendidikan Kota Bandung untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Menurut Salim dan Haidir (2019), penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan, menguji hubungan antar variabel, menentukan kualitas variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang memiliki nilai prediktif. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data kuantitatif sebagai metodologi utamanya. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat memperoleh data mentah yang dapat dianalisis secara statistik, sehingga memungkinkan dilakukannya analisis yang lebih terstruktur dan umum terhadap populasi yang diteliti.

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui kepentingan relatif variabel X, atau motivasi kerja, terhadap variabel Y, atau produktivitas kerja. Hubungan pengaruh ini diterapkan dengan cara menyesuaikan atau mengabaikan indikator masing-masing variabel sehingga deskripsi dan korelasi variabel yang bersangkutan ditentukan oleh hukuman tersebut.

Tabel 1. Populasi

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Pejabat Struktural	20
2	Pejabat Pelaksana	82
3	Analisis Kepegawaian Muda	1
4	Analisis Kepegawaian Pertama	5
5	Pranata Hubungan Masyarakat Pertama	1
6	Pengawas Sekolah	86
7	Penilik	39
8	Pamong Pelajar	22
	Total	256

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung

Populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dengan status jabatannya di Dinas Pendidikan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah total 256 orang pada tahun 2023. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini menggunakan perhitungan dan diturunkan menjadi sebanyak 45 orang. Muhidin dan Ating (2006) mengemukakan rincian unit kerja sampel. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Bandung pada 8 Januari 2024.

Berdasarkan rumusan di atas, maka besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{256}{1 + 256(0,5)^2}$$

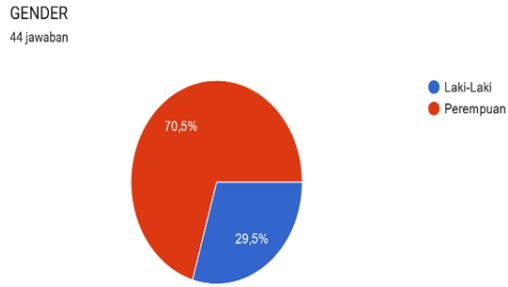
$$n = 45,03 = 45 \text{ orang}$$

Penggunaan metode dengan menguji hasil penelitian menggunakan Microsoft Excel 2016 untuk menguji coba 20 sampel instrument validitas dan reabilitas, lalu menggunakan Uji koefisien Regresi Linear menggunakan program statistik SPSS 25. Hubungan antara dua variabel tersebut di uji secara menyeluruh dengan berdasarkan tujuan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

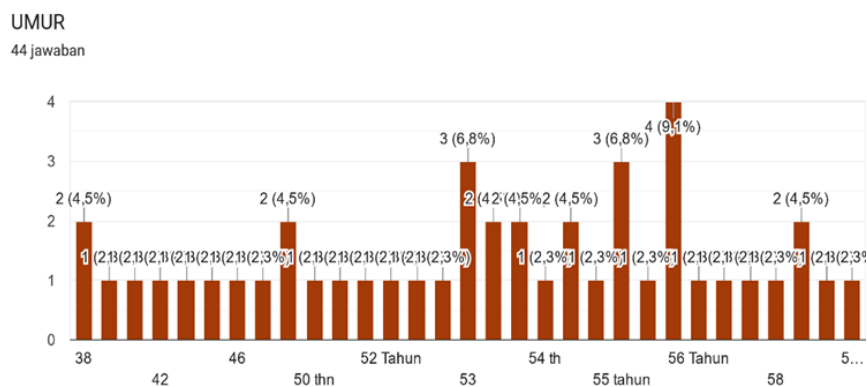
Gambaran Umum responden Penelitian ini yang di pakai adalah seluruh PNS pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berjumlah 256 target 150 tetapi yang mengisi hanya sekitar 44 responden. Berikut gambaran umum responden dilihat dari jenis jenis kelamin, Umur dan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada gambar berikut di bawah ini ;



Gambar 1. Jenis Kelamin responden

Sumber : Data Penelitian (2024)

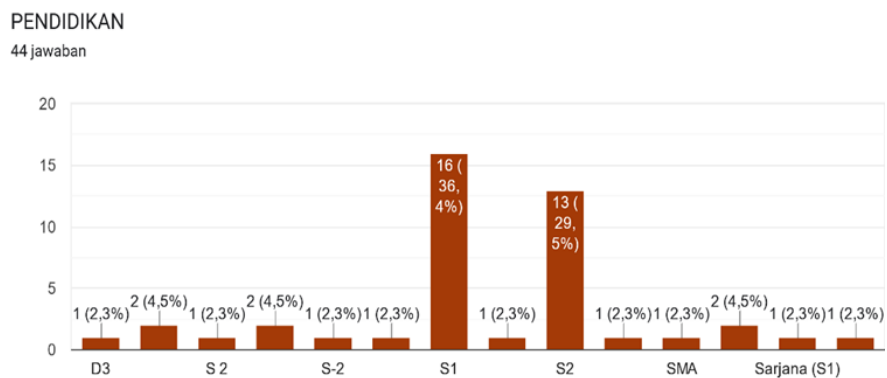
Gambar diatas menunjukkan sebagian besar yang mengisi kusioner wanita sebesar 70,5% lebih banyak dibanding laki-laki yang hanya sebesar 29,5%.



Gambar 2. Umur responden

Sumber : Data Peneliti 2024

Data diatas menunjukkan jika rata-rata usia para pegawai > 50 tahun ke atas dan sedikitnya di usia 46 tahun < ke bawah.



Gambar 3. Pendidikan Responden

Sumber : Data Peneliti 2024

Data gambar diatas ,erupakan data hasil responden yang dimana menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan sarjana D3, S1, S2 dan adapun lulusan SMA.

Uji Validitas dan Reabilitas

Selanjutnya peneliti melakukan uji coba validitas Variabel X (Motivasi) terhadap data kusioner yang di peroleh sebanyak 20 sampel dengan menggunakan Microsoft Excel 2023 sebagai Berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Coba Validitas Variabel X (Motivasi)

Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,600	0,4	Valid
2	0,527	0,4	Valid
3	1,805	0,4	Valid
4	1,604	0,4	Valid
5	1,244	0,4	Valid
6	1,038	0,4	Valid
7	2,225	0,4	Valid
8	1,524	0,4	Valid
9	1,467	0,4	Valid
10	0,607	0,4	Valid
11	0,573	0,4	Valid
12	1,898	0,4	Valid
13	1,649	0,4	Valid
14	0,877	0,4	Valid
15	1,352	0,4	Valid
16	1,180	0,4	Valid
17	1.160	0,4	Valid
18	0,699	0,4	Valid
19	1,100	0,4	Valid

Sumber : Data Peneliti (2024)

Data Diatas ini merupakan hasil uji coba peneliti menggunakan Microsoft Excel yang di kelola dari hasil kusioner mengambil 20 sampel atau Responden, data diatas menunjukkan bahwa setiap variabel hasil yang signifikan, yang menunjukkan r Hitung > 0,4 disimpulkan bahwa semua item tersebut dinyatakan Valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Y (kinerja karyawan)

Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,600	0,4	Valid
2	0,527	0,4	Valid
3	1,805	0,4	Valid
4	1,604	0,4	Valid
5	1,244	0,4	Valid
6	1,038	0,4	Valid
7	2,225	0,4	Valid
8	1,524	0,4	Valid

Sumber : Data peneliti (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y

No.	Variabel	Hasil		Keterangan
		rhitung	rtabel	
1	Motivasi Kerja	0,2	0,453	Realible
2	Kinerja Karyawan	0,2	0,776	Realible

Sumber : Peneliti 2024

Hasil Uji Coba Reabilitas dari Variable X dan Y menggunakan, skor hitung rhitung lebih besar dari rtabel atau nilai Alpha > 0,2 yang dimana kedua variable tersebut dinyatakan Realibel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik ini bertujuan untuk memberikan sebuah kepastian, yang dimana peneliti menguji data menggunakan uji asumsi klasik menguji regresi, korelasi dan determinasi, dengan menggunakan SPSS versi 25.

Uji Regresi

Uji Regresi adalah hubungan antara satu variable (X) independent, dan variable (Y) sebagai Dependenden. Analisis ini untuk mengetahui arah dari hubungan antar variable tersebut.

Tabel 5. Uji Regresi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.240	8.268		.513	.611
	Motivasi	.263	.072	.493	3.669	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Peneliti (2024)

Hasil penghitungan di atas memperlihatkan nilai koefisien konstanta yaitu sebesar 4.240 koefisien variabel (X) adalah sebesar 0,263. Sehingga diperolehnya persamaan regresi sebagai berikut ;

$$Y=4.240+0,263X.$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X : Motivasi

Hasil persamaan tersebut diatas memberikan pengertian bahwa (X) Motivasi berpengaruh positif terhadap Variabel (Y) Kinerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,263 dan juga signifikan pada < 0,05 yang bertanda positif hal ini bisa meningkatkan nilai dari kinerja karyawan.

Uji Korelasi

Untuk menguji Korelasi menggunakan program *SPSS versi 25*, hal ini untuk mengetahui data analisis *product moment* digunakan untuk mengetahui korelasi antara satu variabel yang terikat.

Tabel 6. Uji Korelasi

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.493**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	44	44
Kinerja	Pearson Correlation	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	44	44

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

Dari analisa diketahui bahwa responden sebanyak 44 hasilkan korelasi sebesar 0,493 dengan Sig 0,001. Hal tersebut bahwa ada korelasi positif antara Motivasi dan Kinerja dengan tingkat hubungan yang sedang dan korelasi tersebut signifikan karena $p < 0,05$.

Uji Determinasi

Tabel 7. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.225	2.41295

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Peneliti (2024)

Pada tabel diatas nilai korelasi nya adalah 0,493. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa antara kedua variabel di atas berada pada kategori cukup. Melihat data R square yang dimana menunjukkan seberapa bagus model regresi di bentuk oleh variable bebas dan terikat. Nilai yang di peroleh 24,3% sehingga di tafsirkan bahwa antara variabel ; bebas (X) memiliki pengaruh yang sebesar 24,3% terhadap variabel (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian Hipotesis yang di gunakan penelitian ini H₀ H_a untuk mengetahui tingkatan signifikan pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf uji signifikan (α) = 0,05, Berikut pengujian Hipotesis;

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.240	8.268		.513	.611
	Motivasi	.263	.072	.493	3.669	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Peneliti (2024)

Pengujian H₀ : Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai Fhitung variabel Motivasi sebesar 3,669 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil yaitu 0,05. Dengan melihat nilai koefisien tersebut yang bernilai positif, maka dari itu hipotesis menyatakan bahwa variabel

Motivasi berpengaruh (+) positif terhadap Kinerja para karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung. Jika nilai motivasi meningkat maka akan berpengaruh kepada kinerja karyawan yang akan semakin meningkat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini menggunakan kriteria hipotesis statistik F yaitu jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka hipotesis alternatif otomatis diterima. Imam Ghozali (2016), menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Berikut hasil analisis uji F pada tabel di bawah :

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	78.371	1	78.371	13.460	<,001 ^b
	Residual	244.538	42	5.822		
	Total	322.909	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data Peneliti (2024)

Hasil Uji F Tabel di atas tersebut menunjukkan data nilai signifikan tujuannya antara lain untuk menunjukkan nilai atau taraf signifikan linier dari regresi. Dengan ketentuan diperoleh nilai Sig = 0,1, yang berarti Sig < dari kriteria signifikan 0,5, dengan demikian persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, bisa dikatakan memenuhi kriteria.

Pembahasan

Berdasarkan tabel tersebut dapat diperoleh nilai Fhitung variabel Motivasi sebesar 3,669 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil yaitu 0,05. Dengan melihat nilai koefisien tersebut yang bernilai positif, maka dari itu hipotesis menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh (+) positif terhadap Kinerja para karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung. Jika nilai motivasi meningkat maka akan berpengaruh kepada kinerja karyawan yang akan semakin meningkat.

Uji Simultan (uji F)

Hasil Uji F Tabel 7 menunjukkan data nilai signifikan tujuannya antara lain untuk menunjukkan nilai atau taraf signifikan linier dari regresi. Dengan ketentuan diperoleh nilai Sig = 0,1, yang berarti Sig < dari kriteria signifikan 0,5, dengan demikian persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, bisa dikatakan memenuhi kriteria.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil olah data penelitian ini ditemukan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dimiliki oleh karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung dengan persamaan regresi $Y=4.240+0,263X$, Dengan nilai korelasinya 0,493 dengan Sig 0,001 atau 49%, yang dapat disimpulkan Motivasi kerja ini memiliki hubungan yang cukup kuat dan berkontribusi sebesar 0,263, Nilai yang di peroleh 24,3% sehingga di tafsirkan bahwa antara variable bebas (X) memiliki pengaruh yang sebesar 24,3% terhadap variable (Y). Nilai R di kategorikan kuat jika lebih dari 0,493, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah daro 0,49, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa variabel yang memotivasi penelitian adalah kebutuhan akan kehidupan yang lebih baik, baik di rumah atau di tempat kerja, dan kesuksesan akan dihargai jika memenuhi kebutuhan sosial para partisipan. Prestasi, prestasi membantu semangat bekerja, yang sangat positif bagi seseorang untuk mendapatkan rasa percaya diri dan ingin bekerja lebih baik lagi. Kenaikan Promosi, memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan atas kesuksesan yang dioleh karyawan, merupakan hal yang memicu motivasi seseorang. Gaji, Merasa puas atas gaji yang dapat dan justru seperti yang dapat kurang. Hubungan pribadi, seperti yang terjadi di Dinas, sangat bermanfaat karena secara konsisten mendorong keharmonisan di antara mereka sendiri. Rasa Tanggung Jawab, Melaksanakan tugas dengan perintah yang diberikan atasan. Kondisi kerja, Tempat bekerja yang nyaman dan aman faktor yang juga sangat mempengaruhi semangat bekerja karyawan. Sehingga dari hasil yang peneliti lakukan yakni variabel Motivasi di atas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka itu hipotesis berupa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung H_a ditolak dan H_0 Diterima.

Penelitian yang dilakukan ditemukan hasil penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas pada motivasi didapatkan hasilnya valid dan reabilitas Motivasi 0,453 dan kinerja 0,776 dengan nilai alpha > 0,2 yang dapat disimpulkan hasil tersebut realibel

yang artinya motivasi berpengaruh positif bahkan baik dan mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian penulis dapat merangkum hasil analisis diatas yang menunjukkan motivasi pegawai mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja. Diperoleh Uji t - 3,669 dengan nilai signifikansi 0,001. Tingkat signifikansinya lebih rendah, yaitu 0,05. Karena itu, hipotesis dalam penelitian ini kini dianggap layak.

Dari 44 responden analisis korelasi menghasilkan korelasi sebesar 0,493% dengan Sig sebesar 0,001. Ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja serta ikatan kuat secara persisten. Nilai R tergolong tinggi jika lebih besar dari 0,4933, sedang jika lebih besar dari 0,33 namun kurang dari 0,49, dan rendah jika lebih besar dari 0,19 namun kurang dari 0,49.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik Kota Bandung Tahun 2022

Abraham, Maslow, H. (2015), *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia* judul asli: *Motivation and Personality*). diterjemahkan Nurul Iman. PT. Pustaka Binama Pressindo, Jakarta.

AA. Anwar Prabu, Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Dwantara, C, dan Gilang, A (2018), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja. Karyawan Di Unit Research and Developmet PT. Kimia Farma (PERSERO)*. TBK Bandung. Diakses 5 Maret 2024.

Fomenky, Nkafu Fondu (2015). *The Impact Of Motivation On Employee Performance*. *Global Conference on Business and Finance Proceedings* ♦ Volume 10 ♦ Number 1.

Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS"* Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Indahyati, H. N., & Hendarti, Y. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Murni Srijaya*

Sragen. Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah, 276-282.

Maslow, A.H. (2008). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.

Jackson, Robert L. Mathis dan John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2001.

Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.

Salim & Haidir. (2019). *Penelitian Pendidikan : Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Jakarta. Kencana.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Torang, Syamsir. (2016). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.