

Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi kasus: Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang)

Hotdin Sihotang¹, Ahiruddin^{1*}, S. Mustakim¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: akhiruddinruddin@gmail.com

Abstrak.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan/organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R -square) sebesar 36,2 persen. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 66 persen. Terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah, dengan tingkat pengaruh sebesar 73,6 persen.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja pegawai.

Abstract.

Human resources are one of the resources that exist in a company/organization in addition to other resources, such as capital, materials, machines and technology. Nowadays it is increasingly realized by many parties that in running the wheels of a company/organization, humans are the most important element. This is because it is humans who manage other resources in the company/organization, so that they are useful and without human resources, other resources are meaningless. This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Agency for Personnel and Human Resources Development, Central Lampung Regency. Based on the results of data analysis, it was found that the answers to the hypothesis were as follows; there is an effect of work motivation (X_1) on employee performance (Y), with a level of influence (R -square) of 36.2%. There is an effect of work discipline (X_2) on employee performance (Y), with an influence level of 66%. There is an effect of work motivation (X_1) and work discipline (X_2) together on employee performance (Y), with an influence level of 73.6%.

Keywords: Discipline, Motivation, Employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka

usaha mencapai keberhasilan organisasi. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai output kinerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Menurut Rivai (2011: 455-456), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu dapat membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

Menurut Rivai (2011: 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain. Kebutuhan dalam hal ini

berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai dapat memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan. Selanjutnya menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dapat meningkat. Keberhasilan suatu instansi juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Organisasi sangat mengharapkan kinerja kerja yang tinggi dari para anggotanya. Hal

ini perlu juga diimbangi dengan adanya motivasi dan seorang pimpinan yang memiliki disiplin mengatur organisasinya dengan bijak. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi pegawai tersebut, sehingga pegawai akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan instansi. Selain itu disiplin kerja juga sangat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

Menurut Hasibuan (2017: 193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar terhadap tugas dan tanggung jawab nya. Menurut indah puji hartatik (2014: 183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: Kewajiban, larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil termasuk guru wajib menaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya banyak pegawai

negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk ketidak tepatan waktu datang dan pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas dan tidak mentaati peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama ini, keadaan yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang motivasi kerja perlu ditingkatkan terlihat dari pegawai yang bekerja dengan santai ketika pimpinan tidak ada di kantor, disiplin kerja belum optimal terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat dan kinerja pegawai belum optimal terlihat dari belum tercapainya target program dan kegiatan sesuai dengan target yang diharapkan organisasi. Kondisi-kondisi di atas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian dilakukan dari Bulan Juni 2022 sampai dengan Bulan Agustus 2022. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (Independent Variable) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dan variabel terikat (Dependent Variable) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain

dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah variabel kinerja pegawai (Y).

Sedangkan rancangan Penelitian setelah penulis mengenali variabel-variabel penelitian berdasarkan masalah diatas, maka variabel yang pertama adalah “Motivasi Kerja” yang diberi notasi huruf (X_1) dan Budaya Kerja dengan notasi huruf (X_2) keduanya sebagai variabel bebas. Sedangkan variabel yang akhir adalah “Kinerja” yang diposisikan sebagai variabel terikat atau dependen variabel yang konvensionalnya diberi notasi huruf (Y). (Sumber : Margono, 2017)

Menurut Arikunto (2017: 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang sebanyak 41 orang pegawai.

Menurut Arikunto (2017: 173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017: 173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15- 25%. Berdasarkan definisi diatas maka sampel yang digunakan adalah 40 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh komitmen pegawai dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan pada Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

X_1 = Komitmen pegawai

X_2 = Budaya organisasi

e = Faktor kesalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis simultan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.063	1	224.063	21.553	.000 ^a
	Residual	395.037	38	10.396		
	Total	619.100	39			

a. Predictors: (Constant), X_1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji F didapat F hitung sebesar 21,553 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,259 maka Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengandemikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Perhitungan pengaruh Koefisien Korelasi secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.721	2.103

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 0,736 x 100% = 73,6%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 73,6% dan sisanya sebesar 26,4%

akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 3. Perhitungan Regresi Berganda Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.988	3.150		6.028	.000
X ₁	.230	.071	.306	3.254	.002
X ₂	.474	.066	.679	7.235	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 18,988 + 0,230X_1 + 0,474X_2.$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu poin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,230. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu poin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,474 poin.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 0,698$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_1 = 0,183$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Disiplin Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan Motivasi Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

0,567X₂, yang menunjukkan setiap kenaikan satu poin dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0,567 poin. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 66%.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi responden, kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang termasuk dalam Kategori baik, namun pada indikator Ketepatan waktu item pernyataan no.7 mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu

memiliki skor nilai yang kecil diantara 11 item pernyataan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian, hal ini dipengaruhi oleh motivasi dan Disiplin Kerja yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini dapat menyebabkan terhambatnya tujuan organisasi. Hasil pengujian hipotesis secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 21,553 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,259.

Besarnya Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 81,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 73,6% dan sisanya sebesar 26,4% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang terlihat dari hasil uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar thitung 4,463 > ttabel 1,687. *R-square* motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,638%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang sebesar 63,8% sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi antara variabel Motivasi kerja (X₁) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 29,696 + 0,453X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0,453

point. Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 8,591 dan $> t$ table 1,687. *R-square* disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,660%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1995, *Psikologi Industri*, Liberty. Yogyakarta.
- Dharma, Surya. 2003. *Penilaian Kinerja*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Handoko.T.Hani.2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,Edisi. II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan. Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kerlinger. 2000. *Asas – Asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3. Cetakan 7. Yogyakarta : Gajah Mada Press.
- Mangkunegara, A. A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Saburai Bandar Lampung 2018*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Robin dan Judge, 2007. *Teori-teori Motivasi*, BPFE, Yogyakarta.
- Santosa, Budi, Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistika dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Siagian, P, Sondang. 1996. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1997. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soejono. 1997. *Manajemen Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Samsudin, Abin, 2005, *Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.