



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. RANGGA PUTRA KABUPATEN SUKABUMI**

SKRIPSI

Skripsi diajukan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh gelar sarjana



Disusun Oleh:

**JULMI YUGA AFSANA
NIM. 163402008**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA**

2021

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UUNo. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 04 Februari 2021



Julmi Yuga Afsana
NPM. 163402008

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Julmi Yuga Afsana
NIM : 163402008
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
pada CV.Rangga Putra Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dr. Muhammad Zulkifli, ST., M.Si (.....)

Pembimbing 2 : Yuni Pambreni S.S.T.,M.Mgt (.....) 

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 06 Oktober 2021

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Julmi Yuga Afsana
NIM : 163402008
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV.Rangga Putra Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Alfī Maghfuriah S.S.T.,M.Sc (.....)

Penguji 2 : Dwi Rachmawati S.S.T.,M.Mgt (.....)

Penguji 3 : Udriyah S.S.T.,M.Mgt (.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 06 Oktober 2021

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana jurusan manajemen. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi”**.

Penulis telah banyak menerima sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Tak ada kata-kata ataupun ungkapan yang paling tepat selain ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Zulkifli, ST., M.Si menjadi pembimbing 1 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Ibu Yuni Pambreni S.S.T,M.Mgt Selaku pembimbing 2 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
3. Terima Kasih CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.

Semoga tuhan yang maha esa, senantiasa memberikan balasannya yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan kebaikan dan ketulusan atas segala hal yang penulis peroleh selama ini, Amin.

Depok, 06 Oktober 2021

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Julmi Yuga Afsana
NIM : 163402008
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, Februari 2021
Yang menyatakan,



Julmi Yuga Afsana
163402008

ABSTRAK

Motivasi kerja mengacu pada kekuatan baik didalam atau diluar organisasi yang membangkitkan semangat dan ketekunan untuk mengejar tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi produktivitas, dan bagian dari pekerjaan seorang manajer adalah untuk menyalurkan motivasi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja karyawan jika dilihat dari pengaruh motivasi kerja karyawan. Penelitian ini mengamati pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, lebih lanjut lagi motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa jika motivasi semakin tinggi maka kinerja karyawan juga ikut meningkat.

Kata kunci: *motivasi, kinerja karyawan*

ABSTRACT

Work motivation refers to forces both within and outside the organization that generate enthusiasm and persistence to pursue certain actions. Employee motivation affects productivity, and part of a manager's job is to channel motivation toward achieving organizational goals. Performance is a result of work achieved by a person in carrying out completing the work assigned to him. This study aims to see how employee performance is seen from the influence of employee motivation. This study examines the effect of motivation on employee performance in a manufacturing company. The results showed that motivation has a close relationship with employee performance, furthermore motivation has a significant positive effect on employee performance. This indicates that if the motivation is higher, the employee's performance will also increase.

Keywords: motivation, employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah Penelitian.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran	6
1.6 Hipotesis Penelitian	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen	11
2.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	12
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.3 Motivasi Kerja	17
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.3.2 Dimensi Motivasi Kerja.....	18

2.3.3	Tujuan Motivasi Kerja	20
2.3.4	Proses Motivasi Kerja	21
2.3.5	Faktor-faktor Motivasi Kerja	22
2.3.6	Tinjauan Motivasi Kerja	24
2.4	Kinerja	25
2.4.1	Pengertian Kinerja	25
2.4.2	Dimensi Kinerja	26
2.4.3	Pengukuran Kinerja	27
2.4.4	Metode Penilaian Kinerja	29
2.4.5	Unsur-unsur Penilaian Kinerja	30
2.4.6	Klasifikasi Ukuran Kinerja	31
2.5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
BAB III OBYEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	35	
3.1	Obyek Penelitian.....	35
3.1.1	Profil Singkat CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi	35
3.1.2	Visi dan Misi.....	35
3.1.2.1	Visi CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi	35
3.1.2.2	Misi CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi.....	35
3.1.3	Struktur Organisasi	36
3.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi.....	36
3.2	Metodologi Penelitian.....	38
3.2.1	Prosedur Penelitian	38
3.2.2	Desain Penelitian	39
3.2.3	Unit Analisis	40
3.2.4	Populasi dan Sampel.....	40
3.2.4.1	Populasi	40
3.2.4.2	Sampel.....	41
3.2.5	Metode Pengumpulan Data.....	41
3.2.6	Operasional Variabel	42
3.2.7	Instrumen Penelitian	43
3.2.8	Hipotesis Statistik	44

3.2.9 Metode Analisis Data.....	45
3.2.9.1 Uji Instrumen	45
3.2.9.2 Analisis Statistik	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Karakteristik Responden.....	51
4.2 Hasil Uji Instrumen.....	52
4.2.1 Uji Validitas Instrumen.....	52
4.2.2 Uji Reliabilitas	54
4.3 Hasil Penelitian.....	55
4.3.1 Deskripsi Motivasi pada CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi	55
4.3.2 Deskripsi Kinerja Karyawan pada CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi	60
4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam dunia industri semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk mampu memenuhi permintaan *buyer* atau *costumer* yang semakin kritis. Agar perusahaan tetap mendapatkan order dari *buyer* atau *costumer*, perusahaan harus melakukan pembenahan diri dalam berbagai bidang. Sumber daya manusia sebagai salah satu alat gerak perusahaan dalam mencapai tujuannya berbeda dengan bidang lainnya, karena merupakan bagian perusahaan yang hidup dan berkembang yang perlu mendapat perhatian yang utama.

Karyawan sebagai tenaga kerja hendaknya bekerja dengan baik, serius dan fokus terhadap proses pekerjaannya masing-masing, agar memperoleh hasil produksi yang sesuai dengan permintaan *buyer* dan perencanaan perusahaan.

Sebagai seorang pekerja, karyawan harus memenuhi kewajibannya mencapai tujuan perusahaan, dengan tercapainya tujuan perusahaan, maka perusahaan dapat memenuhi kewajibannya terhadap karyawan dan karyawan mendapatkan haknya untuk memenuhi kebutuhannya. Hubungan saling ketergantungan tersebut perlu dikelola agar terjalin hubungan kerja yang baik, dengan demikian karyawan akan berusaha mencapai tujuan perusahaan.

Tidak terkecuali dengan CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi, perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur tersebut selalu menghadapi permasalahan terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang dimana dalam hal ini adalah karyawannya sendiri. Dalam menghadapi ketimpangan hubungan

saling ketergantungan ini manajemen perusahaan perlu memutar otak guna menghasilkan solusi yang tepat guna bagi setiap permasalahan yang terjadi.

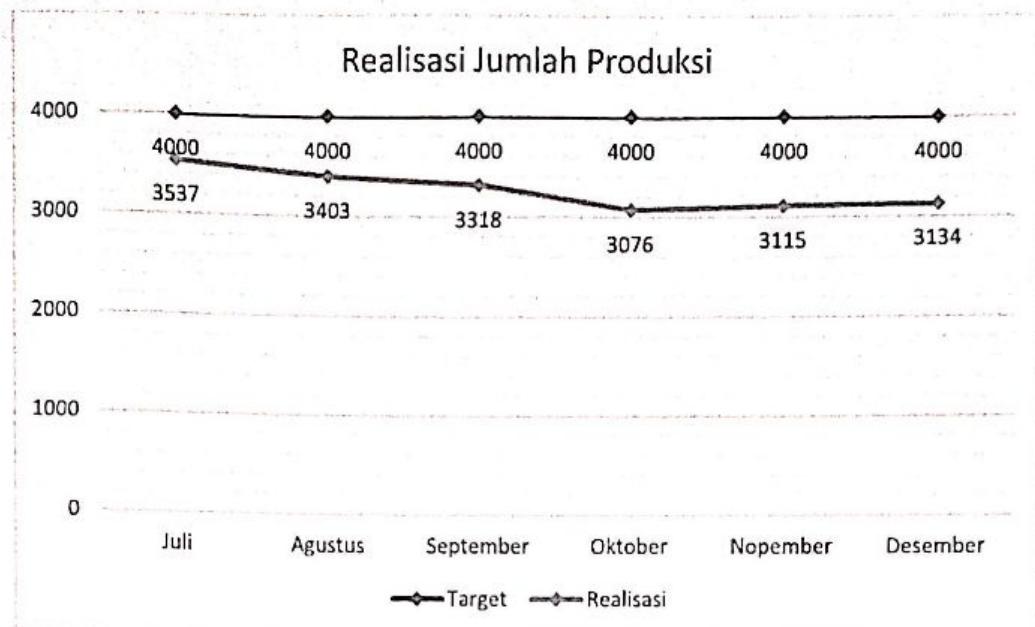
Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan terkait sumber daya manusia tersebut adalah mengenai kinerja. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana seorang karyawan dituntut untuk terus memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Disisi lain perusahaan dituntut untuk memberikan dorongan agar kinerja karyawan terus stabil bahkan meningkat.

Permasalahan saat ini yang terjadi di CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi terkait kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1
Data Jumlah Produksi CV. Rangga Putra Tahun 2020**

No.	Periode	Target	Realisasi	Persentase
1	Juli	4.000 pcs	3.537 pcs	88,43%
2	Agustus	4.000 pcs	3.403 pcs	85,08%
3	September	4.000 pcs	3.318 pcs	82,95%
4	Okttober	4.000 pcs	3.076 pcs	76,9%
5	Nopember	4.000 pcs	3.115 pcs	77,88%
6	Desember	4.000 pcs	3.134 pcs	78,35%

Sumber: Data produksi CV Rangga Putra 2020



Sumber: Data produksi CV Rangga Putra 2020

**Grafik 1.1
Data Jumlah Produksi CV. Rangga Putra Tahun 2020**

Tabel 1.1 dan grafik 1.1 di atas menjelaskan jumlah produksi CV. Rangga Putra selama 6 bulan mulai dari bulan Juli 2020 sampai dengan bulan Desember 2020. Dari data di atas diketahui bahwa jumlah produksi yang ditargetkan setiap bulannya masih belum tercapai, terlebih jumlah produksi sampai Desember 2020 cenderung semakin menurun. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan CV. Rangga Putra. Permasalahan tersebut tentu harus menjadi perhatian manajemen yang apabila dibiarkan saja tentu akan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan.

Hal tersebut merupakan masalah yang serius, sehingga perusahaan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Selain dari faktor pandemi Covid-19 yang sedang melanda dunia saat ini yang berdampak pada perkonomian dunia, tentu masih banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah

satunya adalah faktor motivasi karyawan itu sendiri. Dalam suatu perusahaan, motivasi sangat penting untuk memberikan dorongan dan gairah bekerja kepada karyawan agar lebih giat bekerja dan peduli terhadap pekerjaannya.

Menurut Amirullah (2015:191) untuk menggerakan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi perlu dimengerti dan dapat dilakukan oleh setiap pimpinan dalam suatu perusahaan sebagai pelaku manajemen. Pemberian motivasi ini merupakan salah satu tanggung jawab dari setiap pemimpin untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Dengan kinerja yang baik maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dengan hasil produksi yang memenuhi standar kualitas dan memenuhi jumlah kuantitas.

Dari uraian diatas, penulis memandang begitu pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penulis tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Rangga Putra Kabupaten Sukabumi”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pada CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi.

Rangga Putra Kabupaten Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mencari, mengolah, dan menganalisis fenomena serta permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan pada CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pada CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan pertimbangan dan sumbangsih pemikiran yang berharga bagi kepentingan berbagai pihak.

1. Bagi Penulis

Implementasi ilmu manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Sebagai kajian dan pengembangan teori dalam disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi dan kinerja. Diharapkan penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti hal yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangsih pemikiran untuk mengevaluasi kinerja serta memperhatikan unsur-unsur apa yang membuat setiap pimpinan dalam suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sutrisno (2015:109) motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dimensi motivasi kerja menurut Sutrisno (2015:116) ada dua, yaitu:

1. Faktor Internal
2. Faktor Eksternal

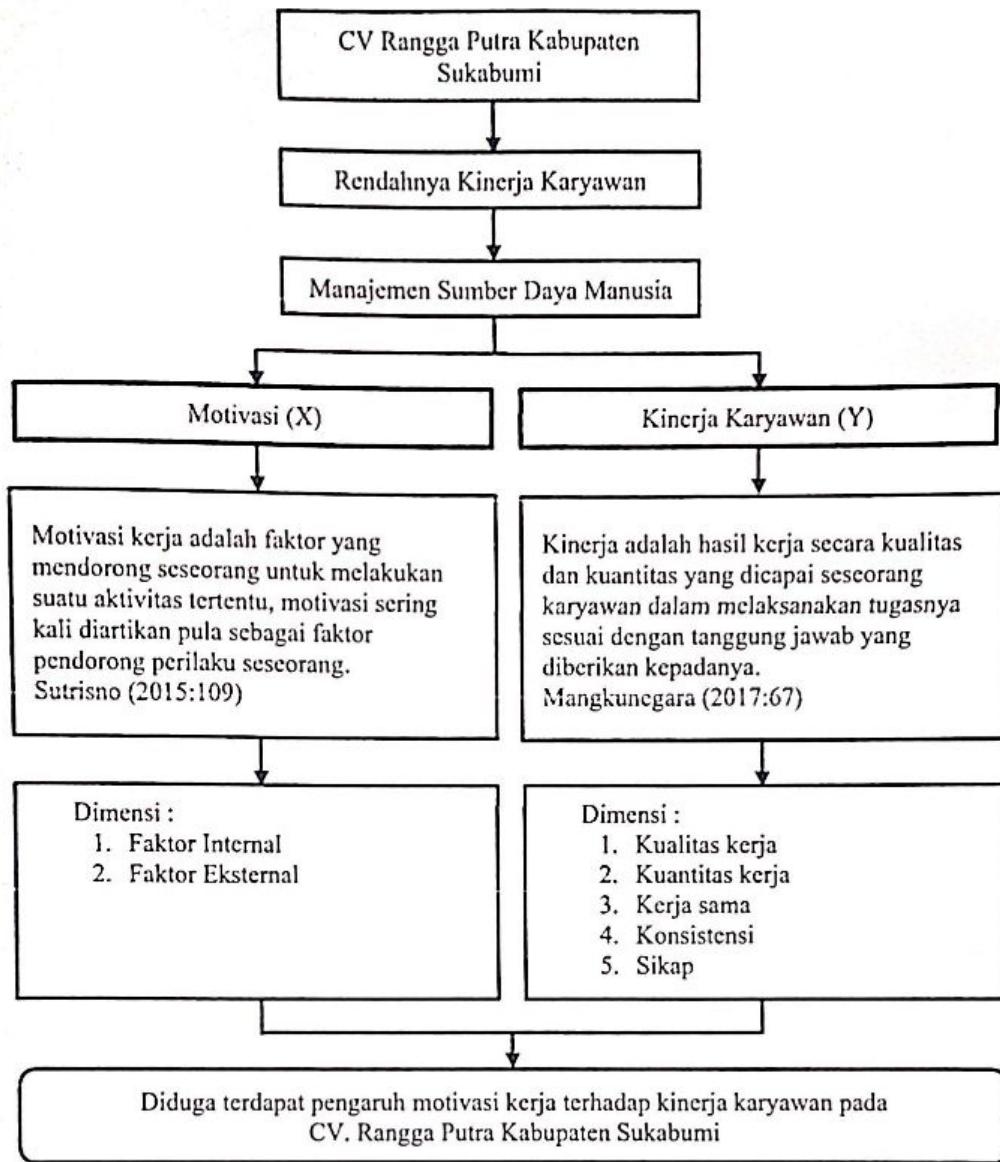
Menurut Mangkunegara (2017:67), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Adapun dimensi kinerja menurut Mangkunegara (2017:68) adalah:

1. Kualitas kerja;
2. Kuantitas kerja;
3. Kerja sama;
4. Konsistensi;
5. Sikap.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi kerja. Ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan pencapaian prestasi, artinya pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

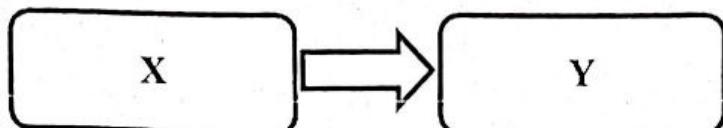
Dari pernyataan tersebut, jelaslah bahwa faktor motivasi kerja baik eksternal maupun internal dengan masing-masing karakteristiknya dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Untuk memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui gambar berikut:



Sumber : Data diolah

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan dibatasi pada kajian motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian untuk memperjelas antara variabel X dan Y maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Sumber : Data diolah

Gambar 1.2
Paradigma penelitian

Keterangan :

X : Motivasi

Y : Kinerja Karyawan

1.6 Hipotesis penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Dari uraian di atas maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :
“Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Rangga Putra Kabupaten Sukabumi”.

1.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Rangga Putra Kabupaten Sukabumi yang beralamat di kp. Kebon Muncang RT/RW 002/003, desa Lebak Sari, kecamatan

Parakansalak, Kabupaten Sukabumi. Adapun penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 6 bulan, yaitu dari bulan September 2020 s.d. Februari 2021.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Pelaksanaan					
		Sep 2020	Okt 2020	Nop 2020	Des 2020	Jan 2021	Feb 2021
1	Pra Penelitian	X					
2	Pengumpulan data		X				
3	Analisis Data			X			
4	Penyusunan laporan				X		
5	Seminar UP					X	
5	Bimbingan dan Perbaikan					X	X
6	Sidang Skripsi						X

Sumber : Data diolah

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015. *Pengantar manajemen: Fungsi – Proses –Pengendalian.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Soedibjo, Bambang S. 2012. *Pengantar Metode Penelitian.* Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 14.* Jakarta: Salemba Empat.
- Griffin, Ricky W. 2015. *Manajemen, Jilid 1.* Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah,* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Akasara.
- Kadarisman, M. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan,* Bandung: Remaja Rosda Karya Offset
- Manullang. M, 2016. *Dasar-dasar Manajemen.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Daft, Richard L., Marcic, Dorothy. 2015. *Management: The New Workplace.* Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen Edisi Kesepuluh.* Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2010. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach.* Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Subekhi, Akhmad. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).* Jakarta: Prestasi Pustakarya.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. (Terjemahan: G.A. Ticoalu). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo, 2015. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Depok: PT. Raja Grafindo Indonesia.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.