

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC PALEMBANG SUDIRMAN

Andini Lehadis Azzamarti

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
E-mail: andini_lehadis.a@gmail.com

Rudi Aryanto*

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
E-mail: rudiaryanto_uin@radenfatah.ac.id

Siti Mardiah

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
E-mail: sitimardiah_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan karena Loyalitas muzakki di Inisiatif Zakat Indonesia mengalami penurunan atau lebih banyak yang tidak loyal terhadap Inisiatif Zakat Indonesia karena adanya permasalahan Akuntabilitas yang kurang dirasakan oleh muzakki, serta kurangnya transparansi yang dilakukan di Inisiatif Zakat Indonesia dan kualitas pelayanan yang dirasa memaksakan kepada muzakki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas, transparansi dan kualitas pelayanan pengelola zakat terhadap loyalitas muzakki pada inisiatif zakat Indonesia perwakilan Sumsel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan data menggunakan kuisioner, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 89 responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan perangkat SPSS Versi21 dan dianalisis dengan metode uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda, uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh secara parsial akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas muzakki pada Inisiatif Zakat Indonesia perwakilan Sumsel. Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas muzakki pada Inisiatif Zakat Indonesia Perwakilan Sumsel. Kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas muzakki pada Inisiatif Zakat Indonesia Perwakilan Sumsel.

Kata Kunci: Akuntabilitas, Transparansi, Kualitas, Pelayanan

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia adalah faktor penting yang menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan sumber daya manusia yang dapat membantu tercapainya tujuan pada perusahaan tersebut. Suatu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada oleh kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya (Kartika et al, 2019). Dalam persaingan dibidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu

berdamping dengan perusahaan lainnya (Novia, 2020). Manajemen sumber daya manusia harus terprogram dan komprehensif. Oleh karena itu, suatu perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara strategis dan sistematis terkait dengan peramalan penyediaan tenaga kerja pada masa yang akan datang dalam jumlah dan kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan, dengan menggunakan sumber informasi yang tepat.

Kinerja memiliki arti penting bagi karyawan, karena melalui proses penilaian kinerja tersebut mereka merasakan dirinya dapat perhatian dari atasan, disamping itu akan membuat semangat kerja karyawan bertambah karena dengan penilaian kinerja ini karyawan yang berprestasi dapat naik jabatan, dikembangkan dan diberi apresiasi berbentuk penghargaan atas prestasi yang ia dapat, sebaliknya karyawan tidak berprestasi kemungkinan dapat dilakukan mutasi atau bahkan dilakukan demosi (Kartika et al, 2019).

Dalam kinerja karyawan faktor yang berpengaruh salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi merujuk pada dorongan internal seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih oleh perusahaan, karena motivasi merupakan faktor utama yang menjadi alasan setiap karyawan dapat berkontribusi secara optimal pada perusahaan selain itu motivasi ini dibutuhkan agar karyawan lebih giat untuk bekerja lebih rajin. Dengan adanya motivasi ini, akan lebih mudah bagi karyawan mencapai tujuannya oleh karena itu peran perusahaan dalam memberikan motivasi yang baik pada karyawan sangat lah membantu dalam meningkatkan prestasi kerja dan kinerja. Tanpa motivasi, karyawan seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut, tidak hanya motivasi yaitu itu faktor disiplin kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Ekhsan, 2019).

Menurut Hasibuan Disiplin didefinisikan sebagai tingkat kesadaran dan kesiapan seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2017). Kesadaran merupakan sikap sukarela seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan pemahaman segala tugas dan tanggung jawabnya. Dapat diartikan, individu tersebut bersedia melaksanakan tugasnya dengan dan sukarela, tanpa adanya tekanan. Sementara itu, yang dimaksud dengan kesediaan merujuk pada sikap, perilaku dan tindakan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman yaitu dilihat masih ada beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu ke kantor. Sikap disiplin sangat penting bagi seorang karyawan, dengan disiplin karyawan dapat termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang baik dan berkualitas. Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan kelancaran untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja yang di dapat oleh seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang sudah di tetapkan, adapun faktor motivasi dan disiplin kerja harus di perhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pekerjaan yang baik, maka kinerja yang dihasilkan juga akan berdampak baik.

METODOLOGI

Penelitian ini akan dilakukan di Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang memandang tingkah laku manusia dapat di ramalkan dan realita sosial, objektif dan dapat di ukur . Adapun populasi dari penelitian yakni mencakup keseluruhan karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman yaitu berjumlah 33 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh Menurut Suharmi Arikunto mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian (Suharmi, 2013). Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer. Data primer ini didapatkan dari data atau informasi yang didapat dari sumber data pertama yaitu lokasi penelitian atau objek penelitian, di peroleh dari hasil dari kuisioner yang telah dijawab oleh karyawan BSI KC Palembang Sudirman. Dalam penelitian ini, metode pengolahan data menggunakan pendekatan *Structrual Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Teknik analisis data yang digunakan yaitu mencakup *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite realibity*, uji hipotesis, dan uji efek mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Landasan Teori

Menurut Sutrisno Edi Kinerja karyawan merupakan pengevaluasian prestasi kerja karyawan yang diukur dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti tingkat kualitas, kuantitas pekerjaan, efesiensi waktu serta kolaborasi dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas ouput dari pekerjaan karyawan. Untuk mempermudah pengevaluasian kinerja karyawan, Mangkunegara menyajikan indikator-indikator kinerja yang dapat diidentifikasi sebagai berikut: Kualitas Kerja, Kuantitas, Dapat Tidaknya Diandalkan, dan Sikap.

Adapun menurut Afandi, motivasi kerja merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan antusias, sukarela dan sungguh-sungguh sehingga hasilnya mencapai prestasi yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019) terdapat faktor-faktor yang berperan sebagai penyebab kepuasan atau pendorong motivasi yang dapat dijadikan indikator, di antaranya adalah sebagai berikut. 1) Prestasi (*Achievement*), 2) Pengakuan (*Recognition*), 3) Pekerjaan itu sendiri (*The Work it self*), 4) Tanggung jawab (*Responsibility*), 5) Kemajuan (*Advancement*), dan 6) Pengembangan potensi individu (*The Possibility of growth*).

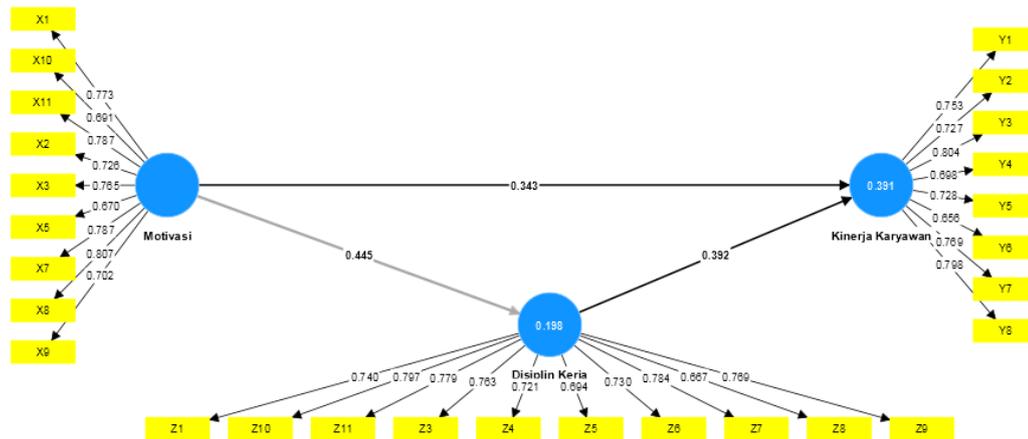
Sedangkan menurut pendapat Hasibuan, disiplin mencakup kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi segala peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Afandi mengemukakan indikator disiplin kerja terdiri atas dua dimensi utama yang di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Ketaatan waktu, dengan indikator Masuk kerja tepat waktu, Penggunaan waktu secara efektif, dan Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
- 2) Tanggung Jawab, dengan indikator Mematuhi semua peraturan perusahaan, Target pekerjaan, dan Membuat laporan kerja harian.

Hasil

Reduksi Data

Loading factor dikatakan valid jika melebihi $< 0,5$.



Gambar 1. Loading Factor Setelah Reduksi

Pada gambar di atas, setelah dilakukan reduksi data pada model penelitian, ditemukan bahwa model tersebut telah memenuhi kriteria valid atau telah memenuhi *convergent validity loading factor* > 0.6 .

Selanjutnya uji *discriminant validity* di gunakan untuk menilai apakah setiap konstruk memiliki diskriminan yang memadai yang dapat di ukur melalui *cross loading* pada konstruk. Nilai *cross loading* pada tiap variabel laten memiliki nilai lebih tinggi di dibandingkan dengan nilai *cross loading* variabel lainnya.

Tabel 1. Cross Loading

	Motivasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (Z)
X1	0.773	0.357	0.310
X2	0.726	0.352	0.244
X3	0.765	0.394	0.495
X5	0.670	0.287	0.130
X7	0.787	0.325	0.352
X8	0.807	0.524	0.364
X9	0.702	0.202	0.235
X10	0.691	0.305	0.377
X11	0.787	0.460	0.437

	Motivasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (Z)
Y1	0.376	0.753	0.376
Y2	0.413	0.727	0.413
Y3	0.278	0.804	0.278
Y4	0.381	0.698	0.381
Y5	0.435	0.728	0.435
Y6	0.315	0.656	0.315
Y7	0.455	0.769	0.455
Y8	0.554	0.798	0.554
Z1	0.317	0.507	0.740
Z3	0.245	0.561	0.763
Z4	0.118	0.245	0.721
Z5	0.030	0.253	0.694
Z6	0.163	0.204	0.730
Z7	0.328	0.360	0.784
Z8	0.472	0.342	0.667
Z9	0.403	0.397	0.769
Z10	0.338	0.365	0.797
Z11	0.496	0.511	0.779

Tabel 2. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach'S Alpha	Composite Reliability
Motivasi (X)	0.902	0.917
Disiplin Kerja (Z)	0.914	0.924
Kinerja Karyawan (Y)	0.884	0.890

Pada SEM-PLS selain uji validitas, juga melakukan uji realibitas dapat di lakukan dengan dua metode, yaitu *Cronbachs Alpha* dan *Composite reality*. *Rule of thumb* nilai *Cronbachs Alpha* lebih besar dari 0.7 dan *Composite reality* lebih besar 0.7.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Jika nilai t lebih besar dari 1.96 dan p values > 0.05 maka hipotesis diterima.

Tabel 3. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample mean (m)	Standard deviation (STDEF)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi (X) → Kinerja Karyawan (Y)	0.343	0.368	0.143	2.403	0.016

	Original Sample (O)	Sample mean (m)	Standard deviation (STDEF)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi → (X) Disiplin Kerja (Z)	0.445	0.503	0.120	3.699	0.000
Disiplin Kerja (Z) → Kinerja Karyawan	0.392	0.395	0.160	2.448	0.014

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa konstruk atau variabel motivasi diperoleh nilai t-statistik 2.403 > 1.96 dengan nilai p-value sebesar 0.016 < tingkat signifikansi 0.05. Hal ini berarti H1 diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan juga semakin baik.

Pada tabel konstruk atau variabel motivasi diperoleh nilai t-statistik 3.699 > 1.96 dengan nilai p-value 0.000 < tingkat signifikansi 0.05. Hal ini berarti H2 diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi, maka disiplin kerja juga makin baik.

Pada tabel konstruk atau variabel motivasi diperoleh nilai t-statistik 2.448 > 1.96 dengan nilai p-value 0.014 < tingkat signifikansi 0.05. Hal ini berarti H3 diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga makin baik

Pengujian Efek Mediasi

Uji efek mediasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel minat memengaruhi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, yaitu dapat dilihat dari tabel tersebut.

Tabel 4. Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample mean (m)	Standard deviation (STDEF)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi (X)-> Disiplin Kerja (Z) ->Kinerja Karyawan (Y)	0.175	0.194	0.088	1.984	0.047

Dari tabel dapat diketahui bahwa hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh disiplin kerja diperoleh nilai t-statistik 1.984 > 1.96 dengan nilai p-value 0.047 < tingkat signifikan 0.05. Hal ini berarti H4 diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dapat memediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-statistik 2.403 > 1.96 dengan nilai p-

value sebesar $0.016 < \text{tingkat signifikansi } 0.05$. Artinya pengujian hipotesis yang pertama diterima yang berarti bahwa ada pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Menurut Locke dan Latham *goal setting theory* berdasarkan teori ini seseorang menetapkan tujuan untuk perilakunya di masa yang akan datang, dan sasaran tersebut memengaruhi perilaku tersebut. Teori ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara tujuan dan kinerja, dimana individu memiliki beberapa tujuan, memilih diantara tujuan tersebut, dan termotivasi untuk mencapainya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imas Mariah, Rini Dianti Fauzi, Endang Kustini bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja diperoleh nilai t-statistik $3.699 > 1.96$ dengan nilai p-value $0.000 < \text{tingkat signifikansi } 0.05$. Hal ini berarti, dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi, maka disiplin kerja juga makin meningkat. Hasibuan mengatakan bahwa motivasi kerja dapat menjadi alasan untuk seorang karyawan dalam melaksanakan dan mematuhi peraturan, norma, dan sistem kerja dalam suatu perusahaan yang dilaksanakan secara sadar maupun secara tidak sadar dengan tujuan mencapai target kerja maupun prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi, maka disiplin kerja juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dori Mittra Candana, Ramdani Bayu Putra, Ronni Andri Wijaya bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja karyawan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja diperoleh nilai t-statistik $2.448 > 1.96$ dengan nilai p-value $0.014 < \text{tingkat signifikansi } 0.05$. Hal ini berarti, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan menyatakan, “Kedisiplinan merupakan fungsi operasional keenam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan dianggap sebagai aspek MSDM paling krusial, karena semakin baik disiplin karyawan, maka tingkat kinerja karyawan yang dapat dicapainya akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laila Wahyuni, Okta Karneli bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja diperoleh nilai statistik $1,984 > 1.96$ dengan nilai p value $0,047 < 0.05$. Hal ini dapat di

nyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Menurut Hasibuan pemberian motivasi bertujuan agar mendorong gairah dan semangat kerja. Selain itu dapat meningkatkan moral dan karyawan yang memiliki semangat kerja cenderung lebih royal dan dapat berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja, motivasi juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan efektif sehingga dapat mempertahankan kestabilan bawahan, meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi tingkat absensi. Motivasi juga berperan dalam optimalisasi pengadaan tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan, menegaskan tanggung jawab terhadap tugas-tugas, dan meningkatkan efisiensi dalam menggunakan peralatan bahan baku. Harapannya, dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat dicapai kinerja yang unggul dan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, ada keterkaitan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh bahwa I Gusti Bagus Mahendra, AA Ngurah Gede Sadiartha yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan di atas, diperoleh simpulan pada penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi, maka dapat memengaruhi kinerja karyawan dan semakin baik juga kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Motivasi juga berpengaruh terhadap disiplin kerja, artinya semakin tinggi motivasi, maka dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pada Bank Syariah KC Palembang Sudirman. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dengan tingkat disiplin yang tinggi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik. Adapun motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, artinya disiplin kerja dapat memediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening ini dapat membuat motivasi terhadap kinerja semakin meningkat.

Berdasarkan simpulan dan temuan yang terkait dengan penelitian ini, penulis ingin memberikan beberapa saran diantaranya bagi Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman agar dapat meningkatkan lagi motivasi pada karyawan serta meningkatkan peraturan perusahaan sehingga terciptanya tingkat disiplin yang lebih baik, dengan motivasi yang baik serta diikuti dengan disiplin yang baik maka kinerja karyawan juga semakin lebih baik, sehingga perusahaan dapat menjalankan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan. Adapun bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang dapat memiliki dampak pada kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas lagi mengenai masalah yang diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.” *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2, no. 1 (July 16, 2019): 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Ekhsan, Muhamad. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” 13 (2019).
- Halisa, Novia Nour. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia ‘Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan’ Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review.” *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 1, no. 2 Desember (October 13, 2020): 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>.
- Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Hasibuan and Malayu s,p. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua Puluh Tiga. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Locke, E.A and Latham, G. P. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice-Hall, 2003.
- Mangkunegara,A. P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Suharmi Arikunto. “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.” Jakarta: PT. RINEKA CIPTA, 2013.
- Sutrisno,Edi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana, 2019.
- Yusuf M. “Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, & Penelitian Gabungan.” PT.Fajar Interpratama Mandiri, 2017.