

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI PT. X**



NAMA : JOSHUA

NIM : 115180108

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Joshua

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180108

Program Studi : Manajemen Bisnis



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 04 Januari 2024



Joshua

**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : Joshua  
NIM : **115180108**  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : **SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)**  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI DI PT. X

Jakarta, 04 Januari 2024

Pembimbing,



(OEY HANNES WIDJAJA, S.E., M.M., MIKOM.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA :  
NIM :  
PROGRAM / JURUSAN :  
JUDUL SKRIPSI :

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal ..... dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji :
2. Anggota Penguji : -  
-

Jakarta, .....

Pembimbing,

( ..... )

*Abstract*

*TARUMANAGARA UNIVERSIRTY  
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS  
JAKARTA*

(A) Joshua (115180108)

(B) *THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE IN PT. X*

(C) XVI + 63 Pages, 20 Tables, 3 Pictures, 4 Attachment.

(D) *Human Resource Management*

(E) *Abstract: This study was conducted to determine whether there is an effect of motivation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT. X. The total population here is 59 employees who work at PT. X south branch. The sampling method that is used is a saturated sample. Data was collected using a questionnaire and then processed with the Smart PLS version 3.0 application. The results of the data processing indicate that motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, motivation and job satisfaction both have a positive and significant effect on employee performance, and motivation can affect employee performance through job satisfaction.*

(F) *References (46)*

(G) Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., Mikom.

Abstrak

UNIVERSITAS TARUMANEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

(A) Joshua (115180108)

(B) PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT. X

(C) XVI + 63 halaman, 20 Tabel, 3 gambar, 4 lampiran

(D) Manajemen Sumber Daya Manusia

(E) Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. X. Jumlah populasi disini adalah 59 karyawan yang bekerja di PT. X cabang selatan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner kemudian diolah dengan aplikasi Smart PLS versi 3.0. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

(F) Daftar Pustaka (46)

(G) Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., Mikom.

*The pain that you've been feeling can't compare to the joy that's coming*

Karya ini saya persembahkan untuk:  
Diri saya sendiri, keluarga, sahabat dan  
Seluruh pengajar dan pembimbing yang terhormat



## Kata Pengantar

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas anugerah, berkat dan tuntunannya yang senantiasa menyertai saya dalam proses pembuatan skripsi ini, untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan dan semangat kepada penulis, sehingga terwujudnya skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., Mikom., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, dan usaha dalam membimbing, memberikan saran, dan masukan yang berarti dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni S.E., M.M., selaku Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Tarumanagara.
5. Segenap dosen dan staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Kepada Orang tua, saudara, dan sahabat tercinta yang senantiasa memberikan dukungannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Seluruh Staf, dan Pimpinan PT. X, yang telah membantu penulis dalam memperoleh data untuk keperluan penelitian dalam penyusunan skripsi ini.

8. Teman-teman selama kuliah yang telah ikut memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis dengan senantiasa bersedia menerima kritik dan saran agar skripsi ini lebih dekat dengan kata sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca.

Jakarta, Januari 2024

Penulis,

( Joshua )

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
ABSTACT .....	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. PERMASALAHAN .....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	3
3. Batasan Masalah .....	3
4. Rumusan Masalah .....	4
B. Tujuan Dan Manfaat .....	4
1. Tujuan Penelitian .....	4
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II .....	6
LANDASAN TEORI .....	6
A. Gambaran Umum Teori .....	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
2. Kepuasan Kerja.....	8
3. Motivasi.....	10
B. Definisi Konseptual Variabel .....	12

1. Kinerja karyawan.....	12
2. Kepuasan Kerja.....	12
3. Motivasi.....	13
C. Kaitan Antar Variabel .....	13
1. Kaitan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	13
2. Kaitan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan.....	14
3. Kaitan Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja .....	15
D. Kerangka Pemikiran .....	19
E. Hipotesis.....	20
BAB III .....	21
METODE PENELITIAN .....	21
A. Desain penelitian .....	21
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel .....	21
1. Populasi .....	21
2. Teknik Pemilihan Sampel dan ukuran sampel.....	21
C. Operasionalisasi Variabel Dan Instrumen.....	22
D. Teknik Pengumpulan Data.....	25
E. Analisis Validitas.....	25
F. Analisis Reliabilitas .....	25
G. Analisis Data .....	26
H. Evaluasi <i>Inner Model</i> (Model Struktural).....	26
1. Uji <i>Path Coefficient</i> .....	26
2. Uji R-Square ( $R^2$ ).....	27
3. Uji <i>F-Square</i> ( $F^2$ ).....	27
4. Uji <i>Q-Square</i> ( $Q^2$ ).....	27
BAB IV.....	28
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Deskripsi Subyek Penelitian .....	28
1. Jenis kelamin .....	28
2. Usia.....	28

3.	Lama bekerja.....	29
4.	Pendidikan terakhir.....	30
B.	Deskripsi Obyek Penelitian.....	30
1.	Motivasi.....	30
2.	Kepuasan kerja.....	31
3.	Kinerja karyawan.....	32
C.	Hasil Analisis Data.....	33
1.	Uji Validitas.....	34
2.	Uji Reliabilitas.....	39
3.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	40
4.	Uji Koefisien Predictive Relevance ( $Q^2$ ).....	40
5.	Uji Effect Size ( $F^2$ ).....	41
6.	Uji Path Coefficient.....	42
E.	Pembahasan.....	46
BAB V.....		48
PENUTUP.....		48
A.	Kesimpulan.....	48
B.	Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA.....		50
LAMPIRAN.....		52
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		65
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....		66

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel penelitian terdahulu .....	16
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel motivasi (X1).....	22
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel kepuasan kerja(X2).....	23
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel kinerja karyawan(Y).....	23
Tabel 4.1 Data responden berdasarkan jenis kelamin.....	28
Tabel 4.2 Data responden berdasarkan usia.....	29
Tabel 4.3 Data responden berdasarkan lama bekerja.....	29
Tabel 4.4 Data responden berdasarkan Pendidikan terkakhir.....	30
Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap kuisisioner motivasi.....	31
Tabel 4.6 Tanggapan responden terhadap kuisisioner kepuasan kerja.....	32
Tabel 4.7 Tanggapan hasil kinerja karyawan terhadap responden .....	33
Tabel 4.6 Hasil nilai outer loading.....	34
Tabel 4.7 Hasil analisis AVE.....	36
Tabel 4.8 Tabel hasil <i>cross loading</i> .....	37
Tabel 4.9 Tabel hasil fornell larcker .....	38
Tabel 4.10 Tabel hasil fornell larcker .....	39
Tabel 4.11 Tabel hasil <i>R square</i> .....	40
Tabel 4.12 Tabel hasil <i>Q square</i> .....	41
Tabel 4.13 Tabel hasil <i>F square</i> .....	42
Tabel 4.12 Tabel hasil <i>path coefficient</i> .....	43

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	20
Gambar 4.1 hasil olah data outer loadings.....	34
Gambar 4.1 Hasil uji <i>bootstrapping</i> .....	42

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner .....	52
Lampiran 2: Tanggapan responden.....	55
Lampiran 3 : Hasil uji Validitas dan Realibilitas.....	61
Lampiran 4 : Hasil pengujian model structural.....	62



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Menurut Sikula (2011; 2) secara umum, manajemen berhubungan dengan kegiatan komunikasi, perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pemotivasian, pengendalian, penempatan, dan pengambilan keputusan yang dilaksanakan setiap perusahaan yang bertujuan untuk melakukan koordinasi dari bermacam sumber daya milik perusahaan sehingga akan menghasilkan produk atau jasa dengan efisien. Lebih lanjut, definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Ricardianto (2018, 15) menyebutkan bahwa Manajemen SDM merupakan ilmu atau metode yang bertujuan untuk mengatur peran atau hubungan tenaga kerja yang dimiliki oleh tiap individu secara efektif dan efisien serta dapat dipergunakan secara maksimal yang membuat tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat mampu dicapai. Kedua faktor yang telah disebutkan di atas yaitu Manajemen dan juga Sumber Daya Manusia akan membentuk sesuatu yang disebut Kinerja, yaitu hasil dari proses kerja yang dilakukan yang dapat diukur kualitas dan kuantitasnya. Dalam mengelola kinerja, semua faktor harus direncanakan dengan matang sehingga dapat mencapai titik efektif yang berarti mencapai target, dan efisien yang berarti mengeluarkan sumber daya yang seminim mungkin. Kinerja karyawan sangatlah penting guna menyempurnakan pelaksanaan dan pengelolaan pekerjaan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang disesuaikan menurut tanggung jawabnya, maka diperoleh hasil yang optimal sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan (Sinambela, 2019).

Kinerja atau disebut prestasi kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan yang dapat diukur kualitas dan kuantitasnya, hasil kerja ini dicapai oleh pekerja dalam menjalankan tugas yang sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja atau hasil kerja dari seorang pekerja

diukur dari hasil kerjanya dan performanya dalam menyelesaikan tugas. Korelasi antara kinerja dan efektifitas kerja akan membawa perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan akan dinilai baik ketika ada kepuasan kerja dari karyawan terhadap pekerjaannya. Kontribusi karyawan akan menjadi tinggi terhadap perusahaan karena dimotivasi oleh kepuasan kerja, didukung dengan gaji yang sepadan.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang diambil seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang merefleksikan pengalaman kerja yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam menjalankan pekerjaan serta harapannya tentang masa depan (Usman, 2006:498). Kepuasan kerja akan meningkat beriringan dengan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja akan membawa karyawan kepada motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, maka dari itu kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan (Muslih, 2012:808).

Dikutip dari pendapat Maslow (1970) motivasi merupakan daya pendorong internal yang memungkinkan manusia melakukan suatu usaha demi memenuhi kebutuhannya. Motivasi yang kurang cenderung menghasilkan kinerja yang rendah dan sebaliknya, motivasi yang cukup cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dilihat dari perkembangan dari PT. X, perusahaan ini dianggap perusahaan yang cukup sukses karena termasuk dalam kategori perusahaan yang berusia muda namun memiliki perkembangan yang pesat. PT. X bahkan telah melakukan *Initial Public Offering* (IPO) dan menjual sahamnya ke publik. Meskipun demikian, PT. X dinilai tetap memiliki masalah mengenai kinerjanya dikarenakan harga saham yang awalnya tinggi dalam kurun waktu singkat menurun ke harga yang rendah.

Atas dasar inilah kinerja karyawan PT. X dianggap menurun dan harus segera diperbaiki oleh perusahaan tersebut demi kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu, bagaimana cara PT. X meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan dengan menggunakan variabel motivasi, variabel kepuasan kerja, dan juga variabel kinerja karyawan. Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti ingin membuktikan secara

langsung dan secara menyeluruh pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Variabel Motivasi dan Kepuasan dipilih oleh peneliti karena kedua variabel tersebut berkaitan erat dengan kegiatan manajemen seperti yang telah dijelaskan pada teori di atas. Berdasarkan analisa dari latar belakang di atas, maka judul yang akan diteliti oleh penulis adalah “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT. X.”

## **2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. PT. X mengalami penurunan *profit*.
2. Banyaknya keluhan dari investor mengenai menurunnya harga saham PT. X.
3. Kinerja *Customer Service* dinilai lamban oleh konsumen.
4. Keluhan konsumen terhadap sikap mitra *Driver* yang tidak memenuhi ekspektasi konsumen.

## **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis melakukan pembatasan masalah pada penelitian ini agar tidak memperluas konteks bahasan. Pembatasan masalah yang dilakukan adalah:

1. Subjek penelitian hanya merupakan orang yang bekerja dan digaji oleh PT. X dan bukan mitra yang bekerja sama.
2. Variabel yang diteliti adalah Motivasi sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan analisa dari identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang diambil adalah:

1. Apakah Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. X?
2. Apakah Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. X?
3. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. X?
4. Apakah Motivasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi di PT. X?

#### **B. Tujuan Dan Manfaat**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini diadakan dengan tujuan:

1. Untuk mencari tahu apakah motivasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT. X.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. X.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. X.
4. Untuk mencari tahu apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi di PT. X.

## **2. Manfaat Penelitian**

Dilakukannya penelitian ini dimaksudkan untuk memberi manfaat bagi 3 pihak antara lain:

1. Bagi Penulis

Menjadi tambahan pengetahuan bagi penulis untuk mencari tahu ada atau tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan baik melewati atau tanpa melewati kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini dapat dipergunakan sebagai dasar bagi penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dole Carol dan Schroeder Richard G. (2001). *The Impact of Farios, Factors on the Personality, Job Saticfation an Turn Over, Intention of Profesional Accountants. Managerial Auditing, Journal. Vol: 16 (4) Hal. 234-445.*
- Erdiansyah. (2016). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap, Kinerja Pegawai Pada CV. Patakaran Palembang. Journal, Ecoment Global. Vol: 1(1) Hal. 93-108.*
- Ghonyah Nunung, dan Masurip. (2011). *Peningkatan Kinerja, Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol: 2 (2): Hal.118-129*
- Handoko, T. Yani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya, Manusia Edisi II. Yogyakarta: BPFEE.*
- Handoko, T. Yani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya, Manusia Edisi II. Yogyakarta: BPFEE.*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya*
- Maslow, Abraham H., 1954. *Motivation and Personality. New York: Harper and Bros.*
- Mathis, R.L. and Jackson J.H. (2008). *Human resource, management, 12th ed. Mason, Ohio: Thomson South Western.*

- Muslih, Basthoumi. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. Universitas Brawijaya. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.10, No.4
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit: In Media. Bogor.
- Robbins S.P., dan Judge. 2002. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sikula Andrew, 2011, Personal Administration and Human Resource Management, New York: A Wiley Trans, Edition by John Willey & Sons, Inc
- Sinambela, LijanPoltak. 2019. Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Tonang, Syamsir. (2013). Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2006. Manajemen: teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara