



THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE QUALITY, MOTIVATION, AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MAJENE REGENCY

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KABUPATEN MAJENE

Abdurrahman Rustam Hakim

AMIK Tomakaka, Indonesia

E-mail: abdurrahmanrhsp@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Abdurrahman Rustam
Hakim

abdurrahmanrhsp@gmail.com

Key words:

Human Resource Quality,
Motivation, Discipline,
Employee Performance.

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 679 - 687

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of human resource quality, motivation, and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach. The research was conducted in Majene Regency, with case studies in Tubo Sendana District and Tammerodo Sendana District. The entire population was used as the sample, consisting of 129 employees. The statistical analysis was carried out using multiple linear regression. The results of the study show that: (1) the quality of human resources, motivation, and work discipline partially influence employee performance in Majene Regency; and (2) the quality of human resources, motivation, and work discipline simultaneously influence employee performance in Majene Regency.

Copyright © 2026 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Abdurrahman Rustam Hakim abdurrahmanrhsp@gmail.com Kata kunci: Kualitas SDM, Motivasi, Disiplin, Kinerja Pegawai. Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 679 - 687	Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kualitas SDM, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan. Selanjutnya metode Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian di Kabupaten Majene dengan study Kasus di Kecamatan Tubo Sendana dan Kecamatan Tammerodo Sendana . Dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah sebanyak 129 orang pegawai. Pengujian statistik menggunakan regresi linear berganda. Adapun hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Kualitas Sumber Daya manusia motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Majene; (2) Kualitas SDM Motivasi dan Disiplin berpengaruh simultan Terhadap Kinerja pegawai di Kabupaten Majene. <i>Copyright © 2026 JSER. All rights reserved</i>

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya organisasi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab langsung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks pemerintahan daerah, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara administratif, tetapi juga dari kualitas pelayanan, ketepatan waktu, tanggung jawab, kedisiplinan, serta kemampuan dalam merespons kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi bagian penting dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Pegawai sebagai aparatur pemerintah memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kemasyarakatan. Keberhasilan pelaksanaan program pemerintah daerah sangat ditentukan oleh sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Apabila pegawai memiliki kinerja yang baik, maka proses pelayanan publik dapat berjalan lebih optimal. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah, maka pelayanan kepada masyarakat akan terhambat dan dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah.

Fenomena kinerja pegawai di Kabupaten Majene menunjukkan bahwa pelayanan kepada masyarakat masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain pelayanan administrasi yang masih membutuhkan waktu relatif lama, ketepatan pegawai dalam masuk kantor yang belum sepenuhnya optimal, serta sistem pelayanan yang masih cenderung manual. Selain itu, sebagian pegawai juga masih memiliki keterbatasan dalam penggunaan komputer maupun aplikasi pelayanan yang telah tersedia. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar pelayanan publik dapat berjalan lebih cepat, tepat, dan sesuai dengan harapan masyarakat.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kualitas sumber daya manusia. Kualitas SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kemampuan, serta sikap profesional yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kualitas SDM yang baik akan lebih mudah memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan secara efektif, serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi. Dalam era pelayanan publik yang semakin menuntut kecepatan dan ketepatan, kualitas SDM menjadi modal utama bagi organisasi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan yang berkualitas.

Selain kualitas SDM, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai untuk bekerja secara sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, loyalitas, serta kemauan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Motivasi yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, kreatif, dan berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi pegawai, baik melalui penghargaan, fasilitas kerja, hubungan kerja yang harmonis, maupun kesempatan pengembangan diri.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan, norma, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat dari ketepatan waktu, kehadiran, ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta perilaku etis dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan mampu bekerja secara teratur, konsisten, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan pekerjaan tertunda, pelayanan menjadi lambat, serta menurunkan efektivitas organisasi.

Kualitas SDM, motivasi, dan disiplin kerja merupakan tiga variabel yang saling berkaitan dalam membentuk kinerja pegawai. Kualitas SDM yang baik akan kurang optimal apabila tidak didukung oleh motivasi kerja dan disiplin yang tinggi. Begitu pula motivasi dan disiplin kerja akan lebih efektif apabila pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan hanya melalui satu aspek saja, tetapi perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi perilaku dan kemampuan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis pengaruh kualitas SDM, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Majene, khususnya pada Kecamatan Tubo Sendana dan Kecamatan Tammerodo Sendana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah daerah dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan kualitas SDM, peningkatan motivasi kerja, serta penerapan disiplin kerja yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel dengan menggunakan data numerik serta analisis statistik. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui pendekatan kuantitatif, hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara objektif sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kabupaten Majene.

Lokasi penelitian ini berada di Kabupaten Majene, dengan studi kasus pada Kecamatan Tubo Sendana dan Kecamatan Tammerodo Sendana. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa kedua kecamatan tersebut merupakan bagian dari organisasi pemerintahan daerah yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Selain itu, lokasi ini relevan dengan fokus penelitian karena kinerja pegawai pada tingkat kecamatan sangat menentukan kualitas pelayanan administrasi pemerintahan yang diterima oleh masyarakat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada objek penelitian, yaitu pegawai di Kecamatan Tubo Sendana dan Kecamatan Tammerodo Sendana. Karena jumlah populasi masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dengan teknik ini, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 129 orang pegawai.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Variabel kualitas sumber daya manusia diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Variabel motivasi diukur melalui indikator kerja sama, lingkungan kerja, fasilitas, dan insentif. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, kewaspadaan, dan perilaku kerja etis. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner digunakan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai kualitas SDM, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, data sekunder juga digunakan untuk mendukung hasil penelitian, seperti dokumen organisasi, literatur, dan referensi yang relevan dengan topik penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antarvariabel yang diteliti.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis statistik digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan mengenai pengaruh kualitas SDM, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Majene.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Majene. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai konstanta sebesar 6,268. Nilai ini menunjukkan bahwa apabila variabel kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai dasar kinerja pegawai berada pada angka 6,268. Dengan demikian, konstanta tersebut menggambarkan adanya tingkat kinerja pegawai yang tetap dapat terbentuk, meskipun tanpa dipengaruhi secara langsung oleh ketiga variabel bebas dalam model penelitian.

Hasil pengujian terhadap variabel kualitas sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,258 dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,385. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Kabupaten Majene.

Selanjutnya, hasil pengujian terhadap variabel motivasi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,049 dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,166. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001, lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,109 dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,209. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam organisasi pemerintahan.

Jika dilihat dari nilai *standardized coefficient beta*, variabel kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi dan disiplin kerja. Nilai *beta* kualitas sumber daya manusia sebesar 0,385 lebih besar dibandingkan dengan nilai *beta* disiplin kerja sebesar 0,209 dan motivasi sebesar 0,166. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kabupaten Majene.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 69,5%, sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki

kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Majene, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memperkuat bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dorongan kerja dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu memberikan perhatian serius terhadap peningkatan kualitas SDM, penguatan motivasi kerja, dan pembinaan disiplin pegawai secara berkelanjutan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Majene. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang baik akan lebih mampu melaksanakan tugas secara efektif. Kualitas SDM yang baik memungkinkan pegawai memahami prosedur kerja, menggunakan sarana kerja, serta memberikan pelayanan yang lebih tepat kepada masyarakat. Dengan demikian, kualitas SDM menjadi unsur penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi pemerintahan.

Dalam konteks pelayanan publik, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan fungsi pemerintahan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan sistem pelayanan, termasuk penggunaan teknologi dan aplikasi administrasi. Hal ini relevan dengan permasalahan yang ditemukan dalam penelitian, yaitu masih adanya pegawai yang belum optimal dalam menggunakan komputer dan aplikasi pelayanan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kompetensi menjadi kebutuhan penting bagi pemerintah daerah.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai juga terbukti positif dan signifikan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat pegawai bersedia bekerja secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi pemerintahan, motivasi menjadi faktor yang mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, kerja sama antartugas, fasilitas kerja, penghargaan, dan insentif. Apabila organisasi mampu menyediakan kondisi kerja yang mendukung, maka pegawai akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan pegawai bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban formal tanpa adanya dorongan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu menciptakan iklim kerja yang mampu membangkitkan semangat dan komitmen pegawai.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin merupakan sikap kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, dan norma kerja yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang disiplin akan hadir tepat waktu, menaati aturan kerja, melaksanakan tugas sesuai prosedur, dan bertanggung

jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Dengan kedisiplinan yang tinggi, proses pelayanan publik dapat berjalan lebih tertib, cepat, dan efektif.

Rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada lambatnya penyelesaian pekerjaan dan menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Permasalahan seperti keterlambatan masuk kantor, kurangnya ketepatan waktu dalam pelayanan, dan belum optimalnya tanggung jawab kerja dapat menjadi indikator rendahnya disiplin pegawai. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu dibangun melalui pembinaan, pengawasan, pemberian teladan oleh pimpinan, serta penerapan aturan yang konsisten. Dengan disiplin yang baik, pegawai akan memiliki pola kerja yang lebih terarah dan produktif.

Secara simultan, kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kualitas SDM memberikan dasar kemampuan bagi pegawai, motivasi memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, sedangkan disiplin memastikan pegawai bekerja sesuai aturan dan tanggung jawab. Apabila ketiga faktor tersebut berjalan secara seimbang, maka kinerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kabupaten Majene perlu dilakukan melalui strategi yang terintegrasi. Pemerintah daerah tidak cukup hanya meningkatkan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga perlu memperhatikan aspek motivasi dan disiplin kerja. Program pelatihan, pembinaan aparatur, pemberian penghargaan, peningkatan fasilitas kerja, serta pengawasan disiplin perlu dilakukan secara berkelanjutan. Dengan demikian, kualitas pelayanan publik di Kabupaten Majene dapat meningkat dan tujuan organisasi pemerintahan dapat tercapai secara lebih efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Majene. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, kualitas SDM menjadi faktor penting yang perlu terus dikembangkan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja aparatur pemerintahan.

Motivasi dan disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, disiplin kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk menaati aturan, hadir tepat waktu, bekerja sesuai prosedur, serta menyelesaikan tugas secara optimal. Oleh karena itu, motivasi dan disiplin merupakan unsur penting yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Secara simultan, kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Majene. Artinya, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi kemampuan, dorongan kerja, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Dengan demikian, pemerintah daerah perlu memperkuat

pengembangan SDM, meningkatkan motivasi kerja, serta membangun budaya disiplin agar kualitas pelayanan publik di Kabupaten Majene dapat semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 1990. "No Title." Sejarah Lokal di Indonesia, Yogyakarta: Gadjah Mada. University Press.
- Anoraga, P. 2012. "Manajemen bisnis: PT Rineka Cipta."
- Arep, Ishak, Hendri Tanjung, S. Darwin, dan R. Masri Sareb Putra. 2003. Manajemen motivasi. Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo).
- Arikunto, Suharsimi. 2013. "Prosedur penelitian atau pendekatan praktik." Cet XV.
- As'ad. 2008. "No Title." Psikologi industri. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty.
- Creswell. 2010. "No Title." Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarwan. 2004. "Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok." Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. "Metode Penelitian dan Teknik Penulisan Skripsi." Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2001. "Aplikasi Analisis dengan program SPSS." Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. 2006. "No Title." Ekonometrika Dasar. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. "Manajemen sumber daya manusia." Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2008. "No Title." Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2005. "Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya." PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 2009. "Metodologi Penelitian Bisnis Akuntansi dan Manajemen."
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. "AA.(2007)." Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, dan Anwar Prabu. 2005. "Evaluasi kinerja sumber daya manusia." Bandung: Refika Aditama.
- Matutina. 2001. "No Title." Manajemen Sumber daya Manusia cetakan kedua. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. "Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia." Rineka Cipta, Jakarta.
- Purwanto. 2008. "No Title." Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2005. "Manajemen sumber daya manusia." Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2010. "No Title." Manajemen (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Siagian. 2010. "No Title." Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara.
- Silalahi, Juliana. 2009. "Analisis kualitas air dan hubungannya dengan keanekaragaman

vegetasi akuatik di perairan balige danau toba.”

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. “Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi.” Yogyakarta: Graha Ilmu.

Slamet. 2007. “No Title.” Penganggaran Perencanaan dan Pengendalian Usaha. Semarang: UNNES PRESS.

Sudarmanto. 2009. “No Title.” Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2009. “No Title.” Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, Sugiyono. 2010. “Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D.”

Sugiyono, Wibowo. 2004. “No Title.” Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya Dengan SPSS 10.0 For Windows, Cetakan Keempat, Bandung : ALFABETA.

Suryati, Anoraga dan. 2012. “No Title.” Psikologi Industri dan Sosial, Jakarta.

Veithzal, Rivai, dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. “Performance Appraisal.” Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2012. “No Title.” Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2009. “No Title.” Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.