

Pengaruh E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN di Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sukomoro melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening

Imroatul Chasanah¹⁾, Eka Askafi²⁾ Nisa Mutiara³⁾

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

¹ email: imroatulittleblackstar9@gmail.com

² email: eka_askafi@uniska-kediri.ac.id

³ email: nisa.kediri888@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the launch of a new innovation from BKN, namely E-Kinerja which is used as a monitoring of the performance of ASN employees, in accordance with Government Circular number 16/SE/VII/2020/SE/V/ 2020. Apart from the E-Kinerja system, other things that can be done are: influencing performance improvement is competence, both of which become important variables with the addition of an intervening variable, namely motivation which is still interesting to study.

The purpose of this study is to analyze the effect of E-Kinerja and Competence on Performance. In addition, to analyze the effect of implementing E-Kinerja and Competence on Performance through Motivation. This study uses quantitative research methods with 31 employees as respondents. The data analysis method uses validity and reliability tests, while the classical assumption test uses heteroscedasticity test, multicollinearity test and normality test and is equipped with path analysis using trimming theory. The results of this study are E-Kinerja has no significant effect on motivation, competence has a significant effect on motivation, E-Kinerja has no significant effect on performance, competence has no effect on performance, motivation has a positive effect on performance. , E-Kinerja through motivation has an effect on performance, competence through motivation has an effect on performance.

Keywords: E-Kinerja, Competence, Motivation, Employee Performance

A. Latar Belakang Teoritis

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peluncuran inovasi baru dari Badan Kepegawaian Negara yaitu E-Kinerja yang digunakan sebagai monitoring kinerja pegawai ASN yang dapat dipantau dimana saja dan dapat dikerjakan dimana saja dan kapan saja [1]. Dengan adanya inovasi ini diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, namun kenyataan banyak ASN yang mengeluhkan pengerjaan E-Kinerja yang ribet dan kurang pemahannya alur pengerjaan dan penyusunan target kinerja dalam sistem E-Kinerja. Peningkatan kinerja pegawai ASN tidak hanya dilihat dari sistem E-Kinerja namun hal lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah kompetensi. Dua hal ini menjadi variabel penting serta dengan penambahan variabel intervening yaitu motivasi yang masih menarik untuk diteliti.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah penelitian dari Yuliana (2006) mengenai pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran diklat produktif penjualan [2]. Penelitian lain yang

juga menjadi gambaran dari peneliti adalah milik Nugroho dkk, yang berjudul Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening [3].

Kinerja menurut Robbins (2003) adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Indikator kinerja menurut Robbins adalah sebagai berikut (1) kualitas kerja (2) kuantitas (3) ketetapan waktu (4) efektivitas (5) kemandirian [4]

Menurut Surat Edaran Nomor 16/SE/VII/2020/SE/V/ 2020 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Pedoman Pelaporan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Secara Elektronik (E-Lapkin) E-Kinerja adalah sebuah aplikasi system berbasis informasi teknologi berupa website. E-Kinerja tersebut akan digunakan sebagai alat atau cara untuk memantau Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan instansi pemerintah [5].

Menurut Spencer & Spencer (1993), mengemukakan pengertian kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan criterion referenced

effective dan atau kinerja yang tinggi sekali dalam suatu pekerjaan atau situasi [6].

Motivasi menurut Robbin (2008) motivasi merupakan satu pergerakan dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan [7]. Menurut Robbin motivasi adalah kebutuhan setiap manusia. Berikut adalah hierarki kebutuhan, teori kebutuhan ini dikemukakan oleh Abraham maslow. Indikator kebutuhan menurut maslow adalah sebagai berikut (1) kebutuhan fisiologis (2) kebutuhan keamanan (3) kebutuhan social (4) kebutuhan akan penghargaan diri (5) kebutuhan aktualisasi diri [8].

Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini bahwa (1) terdapat pengaruh penerapan sistem penilaian E-Kinerja terhadap motivasi pegawai di Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sukomoro. (2) Terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap motivasi pegawai di Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sukomoro. (3) Terdapat pengaruh penerapan E-Kinerja terhadap kinerja pegawai di Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sukomoro. (4) Terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sukomoro. (5) Terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sukomoro, (6) Terdapat pengaruh penerapan E-Kinerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. (7) Terdapat pengaruh penerapan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. menurut sugiyono penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu [9]. Subjek dari penelitian ini adalah ASN di wilayah Korwil Dinas Pendidikan di Kecamatan Sukomoro. Sampel pada penelitian ini berjumlah 31 ASN yang meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

(PPPK) menggunakan rumus Issac dan Michael (2016) sebagai berikut:

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

S = Jumlah Sampel

λ^2 = Chi Kuadrat yang harganya bergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan. Untuk Derajat Kebebasan 1% dan kesalahan 5% harga Chi Kuadrat = 3,841.

N = Jumlah populasi

P = Peluang benar (0,5)

Q = Peluang salah (0,5)

d = Perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi (Perbedaan bisa 0,01; 0,05, dan 0,10)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat kita hitung jumlah sampel yang akan digunakan untuk penelitian ini sebagai berikut:

$\lambda^2 = 3,841$; N = 147; P = 0,5; Q = 0,5; d = 0,05

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$S = \frac{3,841 \cdot 147 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2 (147-1) + 3,841 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = \frac{141,15675}{0,365 + 0,96025}$$

$$= \frac{141,15675}{4,61275} = 30,6$$

S = 31 sampel

Maka jumlah sampel adalah sebanyak 31 sampel. Perhitungan jumlah sampel mengacu pada pendapat Isaac dan Michael, dalam (Sugiyono, 2016) [10]. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, analisis regresi linier sederhana dan uji prasyarat regresi [11]. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan taraf signifikansi lebih dari 0,05. Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Uji heteroskedastis dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain di dalam model regresi.

Uji hipotesis menggunakan analisis jalur (path analysis). Path analysis merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan dan akan diteliti dalam penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini pada dasarnya menggunakan dua teknik dasar, yaitu teknik analisis regresi sederhana dan teknik analisis jalur yang merupakan penjabaran dari analisis regresi berganda. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan pengujian hipotesis digunakan istilah sebagai berikut :

- a. E-KINERJA (Laten Eksogen 1)
- b. KOMPETENSI (Laten Eksogen 2)
- c. MOTIVASI (Mediator)
- d. KINERJA (Laten Endogen)

1. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui signifikansi pengaruh penerapan E-Kinerja terhadap motivasi pegawai. Apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh yang terjadi adalah signifikan, sebaliknya jika nilai Sig. lebih dari 0,05 maka tidak signifikan. Berdasarkan output olah data dapat diketahui nilai Sig. Variabel E-Kinerja terhadap Kinerja sebesar $0,05 < 0,137$. Artinya, pengaruh penerapan E-Kinerja terhadap motivasi pegawai adalah tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyebutkan penerapan E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai tidak terbukti dan tidak dapat diterima.

2. Uji Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh yang terjadi adalah signifikan, sebaliknya jika nilai Sig. lebih dari 0,05 maka tidak signifikan. Berdasarkan output olah data dapat diketahui nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, pengaruh kompetensi pegawai terhadap motivasi pegawai adalah berpengaruh signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang

menyebutkan kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai dapat terbukti dan dapat diterima.

3. Uji Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan analisis regresi sederhana dapat diketahui signifikansi pengaruh penerapan E-Kinerja terhadap kinerja pegawai. Apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh yang terjadi adalah signifikan, sebaliknya jika nilai Sig. lebih dari 0,05 maka tidak signifikan. Berdasarkan output olah data dapat diketahui nilai Sig. sebesar $0,05 < 0,246$. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyebutkan penerapan E-Kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti dan tidak dapat diterima.

4. Uji Hipotesis 4

Pengujian hipotesis keempat dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil uji diperoleh dari olah data dengan program SPSS. Apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh yang terjadi adalah signifikan, sebaliknya jika nilai Sig. lebih dari 0,05 maka tidak signifikan. Berdasarkan output olah data dapat diketahui nilai Sig. sebesar $0,05 < 0,943$. Artinya, pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyebutkan kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti dan tidak dapat diterima.

5. Uji Hipotesis 5

Pengujian hipotesis kelima dilakukan dengan analisis regresi sederhana diperoleh nilai pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh yang terjadi adalah signifikan, sebaliknya jika nilai Sig. lebih dari 0,05 maka tidak signifikan. Berdasarkan output olah data dapat diketahui nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh signifikan. Dengan demikian,

hipotesis kelima yang menyebutkan motivasi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima.

Analisis Jalur

Pengujian hipotesis keenam dan ketujuh dilakukan dengan analisis jalur. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan model analisis yang digunakan untuk mengetahui pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen (Marwan, 2019) [17].

I. Output *Coefficient* dan *Model Summary* Persamaan 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	90.400	27.076		-3.299	.003
	E-KINERJA	.318	.247	.165	1.282	.197
	KOMPETENSI	2.108	.286	.789	7.321	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Gambar 4. Grafik Koefisien Persamaan 1
Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui nilai Standardized Coefficient Beta variabel E-Kinerja (X1) sebesar 0,165 dan variabel kompetensi (X2) sebesar 0,789.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.656	4,62903

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, E KINERJA

Gambar 5. Model Summary Persamaan 1
Sumber: Data primer diolah 2022

Nilai *R Square* adalah 0,679. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh penerapan E-Kinerja (X1) dan

kompetensi (X2) terhadap motivasi (M) adalah sebesar 67,9% sementara sisanya 32,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

II. Output *Coefficient* dan *Model Summary* Persamaan 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.651	7.130		.803	.369
	E-KINERJA	.087	.058	.038	1.198	.246
	KOMPETENSI	-.038	.108	-.033	-.072	.943
	MOTIVASI	.948	.341	.996	2.793	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 6. Grafik Koefisien Persamaan 2
Sumber: Data primer diolah 2022

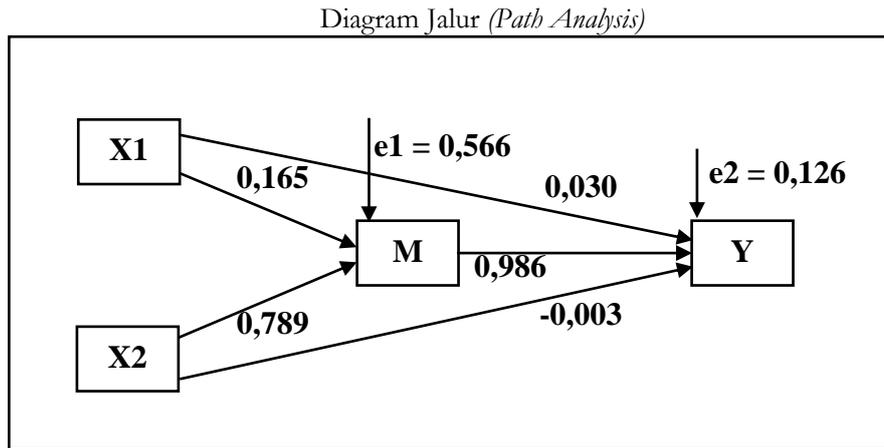
diatas dapat diketahui nilai *Standardized Coefficient Beta* variabel E-Kinerja (X1) sebesar 0,030; variabel kompetensi (X2) sebesar -0,003; dan variabel motivasi (M) sebesar 0,986

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.984	.982	1,01442

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, E KINERJA, KOMPETENSI

Gambar 7. Grafik koefisien persamaan 2
Sumber: Data Diolah 2022

Nilai *R Square* adalah 0,984. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh penerapan E-Kinerja (X1), kompetensi (X2), dan motivasi (M) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 98,4% sementara sisanya 1,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.



Gambar 8. Diagram jalur
Sumber: data primer diolah 2022

6. Uji hipotesis 6

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan SPSS 25.0 dapat diketahui nilai *Standardized Coefficient Beta* variabel E-Kinerja (X1) sebesar 0,165 dan variabel kompetensi (X2) sebesar 0,789.

Berdasarkan diagram jalur diatas dapat diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 (E-Kinerja) terhadap Y (kinerja) sebesar 0,030. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 (E-Kinerja) melalui M (motivasi) terhadap Y (kinerja) adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap M dengan nilai beta M terhadap Y, yaitu sebagai berikut :

$$(X1 \rightarrow M) \times (M \rightarrow Y) = 0,165 \times 0,986 = 0,163$$

Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh total} &= \text{pengaruh langsung} + \\ &\text{pengaruh tidak langsung} \\ &= 0,030 + 0,163 = 0,193 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,030 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,163 yang berarti bahwa nilai pengaruh penerapan E-Kinerja terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh penerapan E-Kinerja terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyebutkan terdapat pengaruh penerapan E-Kinerja (X1) terhadap

kinerja (Y) pegawai melalui motivasi (M) sebagai variabel intervening terbukti dan dapat diterima.

7. Uji Hipotesis 7

Pengujian hipotesis ketujuh juga dilakukan menggunakan analisis jalur seperti pengujian pada hipotesis 6. Perhitungan analisis jalur model 2, yaitu variabel kompetensi (X2) melalui motivasi (M) terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan diagram jalur diatas dapat diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 (kompetensi) terhadap Y (kinerja) sebesar -0,003. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 (kompetensi) melalui M (motivasi) terhadap Y (kinerja) adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap M dengan nilai beta M terhadap Y, yaitu sebagai berikut :

$$(X2 \rightarrow M) \times (M \rightarrow Y) = 0,789 \times 0,986 = 0,778$$

Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Total} &= \text{Pengaruh langsung} + \\ &\text{Pengaruh tidak langsung} \\ &= -0,003 + 0,778 = 0,775 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai kompetensi terhadap kinerja sebesar -0,003 dan nilai pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel

intervening sebesar 0,778 yang berarti bahwa nilai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 7 yang menyebutkan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening terbukti dan dapat diterima.

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan E-Kinerja tidak berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Sehingga pegawai yang memahami alur dan penyusunan E-Kinerja belum tentu memiliki motivasi yang tinggi.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai, ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi tinggi juga memiliki motivasi yang tinggi pula. Pegawai yang memiliki keterampilan lebih dalam pekerjaannya lebih bersemangat dalam mengerjakan target kerja sehingga mempengaruhi motivasi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai target kinerja.

E-Kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan E-Kinerja hanyalah aplikasi untuk memonitor pegawai. Sehingga pegawai yang sudah memahami cara pengerjaan aplikasi E-Kinerja belum tentu mengalami peningkatan kinerja.

Kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang tinggi dari setiap individu dapat menimbulkan persaingan yang tidak sehat terhadap pegawai di dalam maupun di luar lembaga yang menyebabkan tujuan lembaga tidak dapat tercapai dengan maksimal.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberian penghargaan, motivasi atasan serta reward dari atasan kepada pegawai yang berprestasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi mampu menjadi mediator pengaruh E-Kinerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh E-Kinerja melalui motivasi meningkatkan kinerja pegawai dibanding

tanpa melalui motivasi, yaitu, pengaruh tidak langsung memiliki nilai beta sebesar 0,163 sedangkan pengaruh langsung memiliki nilai beta sebesar -0,030.

Motivasi mampu menjadi mediator pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kompetensi melalui motivasi melalui motivasi meningkatkan kinerja pegawai dibanding tanpa melalui motivasi, yaitu pengaruh tidak langsung memiliki nilai beta sebesar 0,778 sedangkan pengaruh langsung memiliki nilai beta sebesar -0,030.

Diperlukan peninjauan kembali dengan melakukan pemeriksaan ulang dengan menggunakan motivasi sebagai variabel mediator dan hubungan dengan E-Kinerja. Peneliti juga perlu mengetahui lebih jauh tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain dalam konteks pengembangan dan pengkajian, peneliti dapat menggunakan metode analisis lain, yaitu analisis SEM (Structural Equation Modeling).

E. Referensi

Badan Kepegawaian Negara. Surat Edaran Nomor 16/se/vii/20205/se/v/2020 Tentang Tata cara pelaksanaan Pedoman Pelaporan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Secara elektronik (e-lapkin).

Eka Yuliana , 3301401028 (2006) Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan Di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.

Setiyoningsih, Erlin (2011) Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderator (Studi pada Poultry Shop UD. Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar). Magister thesis, Universitas Brawijaya.

- Robbins, S. P dan T. A. Judge (2008),
Perilaku Organisasi, Edisi 12, Jilid 1
dan 2, Terjemahan. Jakarta: Penerbit
Salemba Empat.
- Badan Kepegawaian Negara. Surat Edaran
Nomor 16/se/vii/20205/se/v/2020
Tentang Tata cara pelaksanaan
Pedoman Pelaporan Kinerja Pegawai
Negeri Sipil Secara elektronik (e-
lapkin).
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993.
Competence at Work, Models For
Superior Performance. Canada: John
Wiley & Sons, Inc.
- Stephen, P. Robbins. (2003). Perilaku
Organisasi, edisi, jilid 2. Jakarta:
Gramedia.
- Abraham, H. Maslow. 1994. Motivasi dan
Kepribadian (Teori Motivasi dengan
Pendekatan hierarki Kebutuhan
Manusia). Jakarta: PT PBP.ti
- Sugiyono. 2010. "Metode Penelitian Bisnis".
Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2012. "Aplikasi Analisis
Multivariate dengan Program IBM
SPSS 20". Semarang: UNDIP.
- Diki, Sri. 2019. Statistik Riset Pendidikan
dilengkapi Analisis SPSS. Pekanbaru.
Cahaya Firdaus.
- M Marwan, I Sufi, W Konadi, Y Akmal.
Edisi Pertama Sefa Bumi Persada,
Medan 1, 137, 2019