

Dampak Motivasi Kerja dan *Corporate Culture* terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Debryna Suryadhani

Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Kediri

Email: suryadhani8@gmail.com

Abstrack

The Purpose of this study was to determine the effect of work motivation and corporate culture on employee performance at PT Bank Jatim Syariah Kediri Branch. This research is a quantitative study that show a causal relationship in which sample in this study were 47 employees. Data collection techniques in this study using the questionnaire / questionnaire technique, interview technique and observation techniques. The analysis technique used is descriptive statistical analysis using percentages, averages and standard deviations and for inferential statistical analysis using the multiple linear regression tes, F test, T test, determination coefficient test. The result showed that work motivation was in the good category in term of the indicator motive, hope, incentives, employee oriented. Corporate culture is in the excellent category in terms of employee discipline indicators, timeliness, service group, coordinate, oriented to employees, orient the team, customer oriented. Employee performance is in the good category in terms of the quality of work indicators according to expertise, the quantity of work to reach the target, timelinnes in completing work, employee knowledge, teamwork in completing work. Based on multiple linear regression analysis shows that there is a significant influence between work motivation, corporate culture, and employee performance at PT Bank Jatim Syariah Kediri Branch.

Keywords : *Work Motivation, Corporate Culture, Employee Performance.*

Latar Belakang Teoritis

Suatu Organisasi dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi jika memiliki kinerja pegawai yang baik yakni yang dapat melaksanakan tugas – tugasnya dengan penuh tanggungjawab dan secara handal (Simamora;1997). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kualitas meliputi kebersihan,kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan pekerjaannya sedangkan kuantitas dapat dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai tersebut (Mangkunegara:2009).

Pegawai yang berkualitas merupakan faktor penting bagi perusahaan jika ingin maju dan berkembang. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor instrinsik dan ekstrinsik dimana faktor instrinsik meliputi pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, ketrampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, control berupa fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja (Mangkuprawira dan Hubeis;2007).

Faktor manusia merupakan salah satu faktor yang harus mendapat perhatian,

dimana peran manusia sangatlah penting artinya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan (Satrianegara:2013). Manusia memiliki sumber daya meliputi : daya tubuh, daya hidup, daya akal. Apabila ketiga daya tersebut dikembangkan, maka akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dalam artian beriman,bertakwa, berbudi pekerti luhur dan mampu menjalankan tugasnya sebagai hamba Allah SWT dan sebagai khalifah Allah SWT.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan globalisasi ekonomi saat ini, dimana motivasi dapat diibaratkan sebagai jantungnya manajemen pegawai (mangkuprawira dan Aida;2004). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (Mangkunegara:2005). Motivasi sebagai modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggungjawab (Hasibuan;2008). Dengan motivasi kerja yang tepat maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik sehingga berdampak pada perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan.

Budaya pun menjadi salah satu faktor pendorong yang membedakan hasil kinerja dari suatu perusahaan. Perusahaan dengan budaya yang baik akan mampu menciptakan kondisi yang lebih dinamis dan mendukung perusahaan itu sendiri. Budaya Perusahaan (*Corporate Culture*) merupakan sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan cukup baik (McKenna dan Beech;2000). Landasan *Corporate Culture* dibangun berdasarkan tata nilai yaitu apa yang dianggap baik oleh sekelompok orang, yang kemudian diturunkan menjadi norma. Jika nilai dan norma telah terinternalisasi dengan kuat, maka dapat mengendalikan individu sebagai anggota organisasi (Susanto;2007). Membangun *corporate culture* dengan cara yang efektif merupakan investasi yang tidak terkira yang dapat membuat para pegawai bersatu untuk bisa bertahan. Budaya yang kuat memungkinkan pemimpin dan seluruh karyawan untuk berperilaku positif dan bahu membahu untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Bank Jatim Cabang Syariah Kediri pun juga turut serta mendukung program *Corporate Culture* yang telah dicanangkan oleh Manajemen PT Bank Jatim serta memberikan motivasi kerja kepada pegawai dengan harapan dapat menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja pegawai menjadi lebih baik. Bank Jatim memiliki visi dan misi yang jelas dan strategik dan setiap pegawai di tuntut untuk dapat merealisasikan visi misi tersebut. Melalui Visi Misi inilah yang kemudian terlahir nilai-nilai yang diyakini oleh pegawai dan mencerminkan Budaya Organisasi (*Corporate Culture*).

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2019 ditemukan permasalahan dimana masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat mengikuti kegiatan *morning briefing*, hal ini dapat diartikan kedisiplinan pegawai untuk mengikuti kegiatan *morning briefing* perlu ditingkatkan lagi.

Metode Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan *corporate culture* terhadap kinerja pegawai PT

Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Penelitian ini pada dasarnya akan mengkaji hipotesis tentang pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk mengukur variabel penelitian ini, akan digunakan angket yang akan diisi oleh responden sesuai dengan indikator variabel.

Adapun populasi pada penelitian ini sebanyak 47 pegawai. Peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sample, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Angket/Kuisisioner, Wawancara dan Observasi.

Untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini, analisis data yang digunakan menggunakan teknik Analisis Linear berganda

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif

Untuk memperoleh pengaruh Motivasi Kerja dan *Corporate Culture* Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, maka ketiga variable dibuatkan table frekuensi dan persentase. Variable Motivasi Kerja dan *Corporate Culture* (variable X) serta variabel Kinerja Pegawai (Y) diukur dengan menggunakan kategori :

1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	rendah
2,61-3,40	Cukup Tinggi
3,41-4,20	tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

a. Deskripsi Motivasi Kerja

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui gambaran Motivasi Kerja pada kantor PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang berkaitan dengan variabel Motivasi Kerja. Variabel Motivasi Kerja terdiri dari atas 3 (tiga) indikator yaitu: (1) Motif; (2) Harapan; (3) Insentif.

Tabel 1
Rangkuman Analisis Data per Indikator Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Nilai Indikator Motivasi Kerja	Rata-rata	Keterangan
1	Motif	194	4,13	Tinggi
2	Harapan	167	3,56	Tinggi
3	Insentif	181	3,85	Tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2020

Selanjutnya, ketiga indikator Motivasi Kerja akan diuraikan sebagai berikut :

a) Motif

Motif sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri pegawai yang mendorong untuk berbuat dikarenakan adanya kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh pegawai tersebut. Misalkan Keamanan bekerja, pengakuan atas prestasi. Motif menjadi indikator variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,13.

b) Harapan

Harapan merupakan bentuk dasar dari kepercayaan akan sesuatu yang diinginkan, misal penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, jaminan kerja, loyalitas pimpinan terhadap pegawai. Harapan menjadi indikator variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,56.

c) Insentif

Insentif menjadi sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai pendorong agar timbul semangat untuk meningkatkan produktivitas kerja, misal gaji, tunjangan, promosi. Insentif menjadi indikator variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,85.

b. Deskripsi *Corporate Culture*

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui gambaran *Corporate Culture* pada kantor PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang berkaitan dengan variabel *Corporate Culture*. Variabel *Corporate Culture* terdiri dari atas 4 (empat) indikator yaitu: (1) Kedisiplinan; (2) Ketepatan; (3) Ketanggapan; dan (4) Berkoordinasi.

Tabel 2
Rangkuman Analisis Data per Indikator Variabel *Corporate Culture*

No	Indikator	Nilai Indikator <i>Corporate Culture</i>	Rata-Rata	Keterangan
1	Kedisiplinan	205	4,36	Sangat Tinggi
2	Ketepatan	201	4,28	Sangat Tinggi
3	Ketanggapan	192	4,08	Tinggi
4	Berkoordinasi	200	4,25	Sangat Tinggi

Sumber ; Data Diolah (2020)

Selanjutnya, keempat indikator *Corporate Culture* akan diuraikan sebagai berikut :

a) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian sikap yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan kepatuhan. Misal disiplin waktu, disiplin tanggungjawab. Kedisiplinan menjadi indikator variabel *Corporate Culture* berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,36.

b) Ketepatan

Ketepatan merupakan kemampuan pegawai dalam mengendalikan gerak bebas terhadap suatu sasaran. Ketepatan menjadi indikator variabel *Corporate Culture* berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,28.

c) Ketanggapan

Kesanggupan pegawai untuk membantu dan menyediakan pelayanan secara cepat, tepat dan tanggap dalam melayani konsumen. Ketanggapan menjadi indikator variabel *Corporate Culture* berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,08.

d) Berkoordinasi

Suatu usaha kerjasama antar unit untuk saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi. Berkoordinasi menjadi indikator variabel *Corporate Culture* berada

pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata rata 4,25.

c. Deskripsi Kinerja Pegawai

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui gambaran Kinerja Pegawai pada kantor PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang berkaitan dengan variabel Kinerja Pegawai. Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari atas 5 (lima) indikator yaitu: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Pengetahuan yang dimiliki dan (5) Kerjasama Tim.

Tabel 3

Rangkuman Analisis Data per Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Nilai Indikator Kinerja Pegawai	Rata-Rata	Keterangan
1	Kualitas	188	4,00	Tinggi
2	Kuantitas	169	3,59	Tinggi
3	Ketepatan Waktu	194	4,13	Tinggi
4	Pengetahuan yang dimiliki	193	4,11	Tinggi
5	Kejasama Tim	210	4,47	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah (2020)

Selanjutnya, kelima indikator Kinerja Pegawai akan diuraikan sebagai berikut :

a) Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas menjadi indikator variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai rata rata 4,00.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan bentuk suatu ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka ,misal jumlah unit,jumlah siklus pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas menjadi indikator variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai rata rata 4,00.

c) Ketepatan Waktu

Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia. Ketepatan waktu menjadi indikator variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai rata rata 4,13.

d) Pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan seorang pegawai mengenai pekerjaannya sangat penting karena menjadi bagian dari tanggung jawabnya. Pengetahuan yang dimiliki menjadi indikator variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai rata rata 4,11.

e) Kerjasama Tim

Kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan rekan kerja memiliki peranan yang penting dalam menentukan kinerja pegawai tersebut. Kerjasama tim menjadi indikator variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata rata 4,47.

2. Hasil Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi kerja dan *Corporate Culture* terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan olah data dengan menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil analisis regresi linear berganda pada tabel berikut :

Tabel 4.

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

No	Variabel Independen (X)	Koefisien Regresi (B)	Hasil Uji t	Probabilitas (Sig t)	Koef Determinasi
1	Konstanta (a)	5,876	1,476	,147	
2	Motivasi Kerja (X ₁)	,271	3,088	,003	,314
3	Corporate Culture (X ₂)	,743	5,951	,000	,605

Variabel Y	= Kinerja Pegawai
Multiple R	= 0,797
R Square	= 0,635
Adjusted R Square	= 0,619
F Hitung	= 38,324
F Tabel	= 2,070
T Tabel	= 1,476

Dari nilai-nilai yang ditunjukkan pada tabel diatas, diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,876 + 0,271 X_1 + 0,743 X_2$$

Persamaan regresi diatas memberikan gambaran bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana dari koefisien X₁ (Motivasi Kerja), X₂ (*Corporate Culture*) yang bertanda positif (+) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel independen (X₁,X₂) dengan

variabel dependen (Y). Berikut penjelasan hasil perhitungan dari nilai-nilai pada diatas : Nilai R Square atau koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,635 Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara keseluruhan (simultan) terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil persamaan analisis regresi yang telah jelaskan sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $3,088 > t_{tabel}$ sebesar $1,476$ dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari taraf ketidakpercayaan 5% ($0,003 < 0,005$) sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik. Pengaruh signifikansi menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian koefisien untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar $0,314$. Hal ini berarti apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri telah berupaya untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan tugas nya tepat waktu.

Pengaruh Corporate Culture terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa apakah *Corporate Culture* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis didapati hasil bahwa variabel *corporate culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $5,951 > t_{tabel}$ sebesar $1,476$ dan

tingkat signifikansinya lebih kecil dari taraf ketidakpercayaan 5% ($0,000 < 0,005$) sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan *corporate culture* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *corporate culture* yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik. Berdasarkan hasil penelitian koefisien untuk variabel *corporate culture* adalah sebesar $0,605$, hal ini berarti apabila semua pegawai turut serta mensukseskan program *corporate culture* yang telah di canangkan oleh perusahaan maka akan berdampak pada membaiknya kinerja pegawai. Budaya yang kuat memungkinkan pimpinan dan seluruh pegawai untuk berperilaku positif dan bahu membahu mencapai visi dan misi perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Corporate Culture terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa apakah motivasi kerja dan *corporate culture* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Berdasarkan hasil uji anova atau F_{hitung} diperoleh hasil sebesar $38,324 > F_{tabel}$ sebesar $2,070$ dengan tingkat signifikansi $0,147$ artinya bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan *corporate culture* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan *corporate culture* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, diterima. Kemudian besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, *corporate culture* secara simultan memberikan makna bahwa terdapat kemampuan yang ditunjukkan dari kedua variabel independen tersebut dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri sebesar $63,5 \%$ sedangkan kemampuan lain sebesar $36,5 \%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil persamaan regresi yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kedua variabel independen bernilai positif yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh searah antara motivasi kerja dan *corporate culture* terhadap kinerja pegawai. Sehingga dari hasil persamaan tersebut

dapat diketahui jika motivasi kerja dan *corporate culture* ditingkatkan maka kinerja pegawai yang dihasilkan dapat meningkat pula.

Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan *corporate culture* terhadap kinerja pegawai PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan *corporate culture* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Jatim Cabang syariah Kediri.
2. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri
3. Variabel *corporate culture* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini,serta hasil observasi selama penelitian, maka dapat penulis sarankan sebagai berikut :

1. Bagi PT Bank Jatim Cabang Syariah Kediri untuk lebih memberikan motivasi kerja terhadap para pegawainya,dengan harapan kinerja dapat meningkat sehingga dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Bagi manajemen PT Bank Jatim agar dapat memberikan reward kepada Cabang yang melaksanakan program *Corporate Culture* secara baik,sebagai stimulus bagi cabang-cabang lain untuk

dapat turut serta secara aktif mensukseskan program *corporate culture* yang telah di canangkan oleh Manajemen PT Bank Jatim.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Beec,Nic & McKenna,Eugene.2000.The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta:Andi.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkuprawira,S,dan Aida (2004).Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Penerbit Ghalia Indonesia,Bogor.
- Mangkuprawira,S,dan A.V.Hubeis.(2007).Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia,Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2009.Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Satrianegara, M, Faiz. 2013.Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alauddin University Press
- Simamora,Henry,1997."Manajemen umber Daya Manusia",Yogyakarta:STIE YKPN
- Sugiyono.2006.Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susanto,A.B 2007, A Strategic Management Approach, CSR, The Jakarta Consulting Group, Jakarta