



# Motivasi Berprestasi, Motivasi Kekuasaan dan Motivasi Afiliasi serta Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Fotuh Waruwu

Universitas Nurtanio, Bandung, Indonesia

E-mail: [fotuhwaruwu@yahoo.co.id](mailto:fotuhwaruwu@yahoo.co.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2024-03-13 Revised: 2024-04-17 Published: 2024-05-01  <b>Keywords:</b> <i>Work Performance;</i> <i>Work Motivation;</i> <i>Achievement Motivation.</i>	Work performance is an achievement that exceeds the work results expected by the company. All companies or organizations need to have high-achieving human resources so that company goals can be realized and the company can develop. One factor that can improve work performance is motivation. This research aims to determine the effect of achievement motivation, power motivation and affiliation motivation on work performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Bandung Branch 1), the object of this research is PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. The independent variables in this research are achievement motivation, power motivation and affiliation motivation, and the dependent variable in this research is work performance. The type of research used is causal explanatory and the method used is quantitative, with a sample size of 31 employees. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression with SPSS 22.0 for Windows computer software. Based on the research results, the overall calculated value obtained through multiple linear regression shows that the level of work motivation of PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. has a positive effect in the very strong category on work performance.

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2024-03-13 Direvisi: 2024-04-17 Dipublikasi: 2024-05-01  <b>Kata kunci:</b> <i>Prestasi Kerja;</i> <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Motivasi Berprestasi.</i>	Prestasi kerja merupakan suatu pencapaian yang melebihi dari hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Semua perusahaan ataupun organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berprestasi agar tujuan perusahaan dapat terwujud dan perusahaan dapat berkembang. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja adalah motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan dan motivasi afiliasi terhadap prestasi kerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Cabang Bandung 1), objek dalam penelitian ini adalah PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan dan motivasi afiliasi, serta variabel dependen pada penelitian ini adalah prestasi kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah causal explanatory dan metode yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 31 karyawan. Teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan alat bantu software komputer SPSS 22.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan nilai perhitungan yang diperoleh melalui regresi linear berganda bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. berpengaruh positif dengan kategori sangat kuat terhadap prestasi kerja.

## I. PENDAHULUAN

Prestasi kerja merupakan suatu pencapaian yang melebihi dari hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Semua perusahaan ataupun organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berprestasi agar tujuan perusahaan dapat terwujud dan perusahaan dapat berkembang. Menurut Peter dan Salim dalam Fahmi (2015:6), "prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang". Timbulnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong. Menurut Sutermaister dalam Siskarini, et al. (2016:4) "Faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan,

pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik".

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2017:68) yang merumuskan bahwa, "Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill". Dalam pernyataan tersebut tertulis bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah motivasi karyawan itu sendiri untuk berprestasi. Selain dikenal dengan istilah motivasi berprestasi, dalam suatu perusahaan motivasi sering disebut juga sebagai

motivasi kerja, yang merupakan elemen dari komitmen organisasi yang dapat menjadi faktor untuk memengaruhi tercapainya kepuasan kerja atau prestasi kerja. Menurut Robbins dan Counter dalam Suwatno dan Donni (2016:171), menyatakan “motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Pegawai akan bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisik terpenuhi.

Dengan kata lain, ketika seorang pegawai memiliki motivasi kerja, ia akan melakukan tugasnya dengan sukarela tanpa terbebani akan kewajibannya tersebut sehingga secara tidak langsung hal ini akan berpengaruh terhadap pencapaian kerja yang diperoleh pegawai sehingga menghasilkan prestasi kerja. Salah satu perusahaan emiten ritel yang mengalami penurunan pertumbuhan penjualan pada tahun tahun terakhir adalah PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk atau Alfamart, sedangkan perusahaan emiten ritel lain walaupun mengalami penurunan pada akhirnya mereka mulai memperbaiki pertumbuhan penjualan. Tidak dipungkiri bahwa PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. sendiri banyak mengalami permasalahan. Banyaknya tantangan yang muncul mengakibatkan perusahaan mengalami kemunduran terutama bidang sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu permasalahan yang terjadi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah belum optimalnya prestasi kerja karyawan. Naik-turunnya prestasi kerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Permasalahan seperti inilah apabila dibiarkan berlarut-larut akan berkembang menjadi permasalahan yang kompleks dan berakibat pula pada semua aspek perusahaan.

Hal yang telah diatur oleh regulasi yang jelas, pada praktiknya belum dapat dikatakan ideal karena selain harus memenuhi jam kerja ekstra, karyawan perusahaan ritel harus mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan baik itu target jangka pendek, jangka menengah, dan target jangka panjang. Berikut ini merupakan gambaran target jangka pendek pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya prestasi kerja yang berdampak

secara langsung maupun tidak langsung pada dunia usaha ritel di Indonesia, maka masalah prestasi kerja karyawan ini merupakan aspek penting untuk diteliti. Faktor motivasi kerja merupakan faktor yang diduga dapat mendorong produktivitas karyawan, kaitannya dengan prestasi kerja karyawan. Ada berbagai motivasi yang mungkin memengaruhi prestasi kerja karyawan seperti teori motivasi McClelland yang terdiri dari motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan dan motivasi afiliasi.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulfritri (2015:123) yang menyatakan bahwa kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi dalam motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Seperti apa yang diamati oleh peneliti bahwa di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk motivasi kerja yang lebih dominan adalah motivasi kekuasaan karena upaya karyawan toko Alfamart dalam mencapai target dengan cara kepala toko maupun staf yang mendorong atau memengaruhi kasir atau pramu untuk mencapai target.

## **II. METODE PENELITIAN**

Berdasarkan dari yang telah dijabarkan sebelumnya, maka metode penelitian yang diambil oleh peneliti yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut Indrawan dan Yaniawati (2016:51) “metode penelitian kuantitatif adalah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungannya antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan”. Jika pendapat di atas dikaitkan dengan pelaksanaan penelitian, berarti penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi afiliasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Malhotra (2010:96) menyatakan bahwa “Explanatory dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan kedalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. Penjelasan penelitian dalam bentuk wawancara mendalam atau kelompok fokus dapat memberikan wawasan yang berharga”. Menurut Cooper (2014:59) “dengan hipotesis eksplanatoris (kausal), ada implikasi bahwa keberadaan atau perubahan dalam satu variabel menyebabkan atau mengarah pada perubahan dalam variabel lain.

Metode yang digunakan adalah non probability sampling. Menurut Siregar (2013:33) "non probability sampling adalah setiap unsur yang terdapat dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, bahkan probabilitas anggota tertentu untuk terpilih tidak diketahui". Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan toko yang bersedia menjadi partisipan atau peserta dengan teknik convenience sampling atau kenyamanan sampling. Menurut Siregar (2013:33) "convenience sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan saja, anggota populasi yang ditemui peneliti dan bersedia menjadi responden untuk dijadikan sampel atau peneliti memilih orang-orang yang terdekat saja".

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Metode analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (multiple regression analysis) karena alat analisis tersebut dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap satu variabel dependen dari beberapa variabel independen. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$
$$Y = 1,817 + 0,022 X_1 + 0,378 X_2 + 0,175 X_3$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X1 = Motivasi Berprestasi

X2 = Motivasi Kekuasaan

X3 = Motivasi Afiliasi

Dari hasil persamaan regresi berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

a = konstanta sebesar 1,817 artinya ketika variabel motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi afiliasi sebesar 0, maka prestasi kerja sebesar 1,817.

b1 = koefisien regresi berprestasi sebesar 0,022, artinya ketika variabel motivasi berprestasi naik satu satuan, sementara variabel independen lainnya tidak berubah, maka prestasi kerja mengalami kenaikan 0,022.

b2 = koefisien regresi kekuasaan sebesar 0,378, artinya ketika variabel motivasi kekuasaan naik satu satuan, sementara

variabel independen lainnya tidak berubah, maka prestasi kerja mengalami kenaikan 0,378.

b3 = koefisien regresi afiliasi sebesar 0,175, artinya ketika variabel motivasi afiliasi naik satu satuan, sementara variabel independen lainnya tidak berubah, maka prestasi kerja mengalami kenaikan 0,175

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi terikat. Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2). Kemudian dibandingkan antara t hitung dengan t tabel, maka dapat diketahui hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel motivasi berprestasi (X1), diperoleh nilai t hitung = 0,202 dengan tingkat sig 0,841 hal ini dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan, karena tingkat sig > 0,05 dan nilai t hitung < 2,052 dengan begitu dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti pernyataan hipotesis motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Variabel motivasi afiliasi (X3), diperoleh nilai t hitung = 1,353 dengan tingkat sig 0,187 hal ini dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan, karena tingkat sig > 0,05 dan nilai t hitung < 2,052 begitu dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti pernyataan hipotesis motivasi afiliasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 11,435 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 < 0,050 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja atau dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi afiliasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja sebesar 0,511 atau 51,1%, sedangkan sisanya 100%-

51,1% = 48,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Pembahasan penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dan besar pengaruh motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan dan motivasi afiliasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian causal explanatory karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya implikasi bahwa keberadaan atau perubahan dalam satu variabel menyebabkan atau mengarah pada perubahan dalam variabel lain.

Berdasarkan analisis yang dilakukan motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan dan motivasi afiliasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Adapun pembahasan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi berprestasi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk memiliki kriteria yang tinggi. Dari hasil analisis koefisien regresi variabel motivasi berprestasi memperoleh hasil yang lebih kecil dibandingkan motivasi kekuasaan dan motivasi afiliasi, dan hasil pada uji hipotesis t parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang artinya hipotesis 1 ditolak. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murgijanto (2017:46) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kebutuhan berprestasi terhadap semangat kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kekuasaan memiliki kriteria tinggi dan hasil analisis koefisien regresi variabel motivasi kekuasaan memperoleh hasil yang lebih tinggi dibandingkan variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini. Untuk hasil uji hipotesis t parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang artinya hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Idontori dan Djalil (2014:38) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi,

Motivasi Kekuasaan dan Motivasi Berafiliasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai, yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi afiliasi memiliki hasil uji deskriptif tertinggi dari variabel lain dengan kriteria tinggi dan hasil analisis koefisien regresi variabel motivasi afiliasi memperoleh hasil tengah dibandingkan variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini. Untuk hasil uji hipotesis t parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang artinya hipotesis 3 ditolak. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murgijanto (2017:46) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kebutuhan afiliasi terhadap semangat kerja.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Setelah dilakukan pengelolaan data dan analisis dari hasil data yang peneliti peroleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka berikut adalah kesimpulan keseluruhan dari hasil penelitian yang juga merupakan jawaban dari identifikasi masalah:

Motivasi kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk secara umum mencapai kriteria tinggi. Dari hasil analisis deskriptif tersebut pada variabel motivasi berprestasi indikator-indikator seperti bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan, dan mencari ilmu pengetahuan untuk dapat berprestasi memiliki tanggapan tertinggi, ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk memiliki motivasi untuk berprestasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas/pekerjaannya.

Indikator berusaha memberikan pelayanan yang terbaik untuk semua konsumen dan mempersiapkan diri dengan matang untuk menghadapi persaingan dan tantangan kerja dalam variabel motivasi kekuasaan menjadi indikator dengan tanggapan tertinggi pada motivasi kerja, hal ini memberikan gambaran motivasi kekuasaan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sudah baik dan harus diper-tahankan.

Variabel motivasi afiliasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk memiliki nilai kriteria tertinggi dibandingkan dengan variabel lain. Indikator yang memiliki tanggapan tertinggi yaitu memberikan pelayanan pada konsumen membutuhkan kekompakan sesama rekan kerja dan dengan bekerjasama dapat menyelesaikan pekerjaan lebih mudah dan menyenangkan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk memiliki sikap menjalin hubungan antar karyawan dengan baik untuk prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif data penelitian tentang prestasi kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sudah menunjukkan hasil dengan kriteria yang tinggi, hal ini ditunjukkan melalui hasil kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Hasil tertinggi ditunjukkan oleh indikator Tingkat kualitas pekerjaan sesuai target yang diharapkan dan bekerja sesuai aturan perusahaan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan target yang telah di tentukan.

## B. Saran

Berdasarkan uraian dan pembahasan kesimpulan hasil dari penelitian tersebut, maka peneliti mempunyai saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan, yaitu:

1. Dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel motivasi berprestasi memiliki indikator yang tanggapan respondennya rendah yaitu berusaha keras dan selalu mencoba berbagai macam alternatif untuk mencapai keberhasilan dan menyukai persaingan dan bangga apabila mendapat hasil yang lebih baik, dalam hal ini PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, perlu memperhatikan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan ruang kreativitas pada karyawan agar karyawan terdorong untuk memberikan kinerja yang optimal guna mencapai tujuan perusahaan.
2. Untuk variabel motivasi kekuasaan indikator yang memiliki nilai terendah ialah selalu mencari tahu perkembangan IPTEK sebagai pertimbangan untuk penyelesaian masalah dan yakin dengan kemampuan saya bekerja dengan baik dapat memengaruhi orang lain, maka dari itu PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, juga

dapat, memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawannya melalui pelatihan dan kesempatan belajar, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan

3. Prestasi kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sudah baik dengan memiliki kriteria tinggi, namun merupakan indikator terendah diantara indikator lainnya pada pencapaian kerja mampu melebihi target yang telah diberikan oleh perusahaan dan saling membantu tanpa diminta oleh orang lain. Hal ini perlu ditingkatkan dengan memberikan strategi untuk mencapai target yang ditentukan, sharing knowledge yang sedang ditargetkan, dan motivasi serta arahan mengenai jobdesc karyawan dari pihak manajemen.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Tindakan Kelas: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta,
- Cooper, D.R. dan Schindler, P.S. 2014. Business Research Methods. New York: McGraw-Hill Education.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS25. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2014. Manajemen Personaliala Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. 2016. Seni Mengelola, Memotivasi, dan Memimpin Karyawan. Jakarta: PT Gramedia Wuduasarana Indonesia
- Indriantoro, Nur, & Supomo, Bambang. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Irham, F. 2015. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Kotler, dan Keller. 2012. Manajemen Pemasaran. Edisi 12. Jakarta: Erlangga

- Malhotra, N.K. 2010. *Marketing research: an applied orientation*. Upper SaddleRiver, N.J., [etc.]: Pearson
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2017. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Poniman, F. dan Hidayat, Y. 2015. *Manajemen HR STIFIn: Terobosan Untuk Mendongkak Produktivitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- R., Indrawan, & P., Yaniawati. 2016. *Metode Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Riduwan, E.A.K., Achmad, E. 2012. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England