

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PERILAKU KERJA INOVASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWANPT. TRANS RETAIL INDONESIA (TRANSMART SIDOARJO)

Oleh:

Putri Suwijayanti,

Herlinda Maya Kumalasari

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

AGUSTUS, 2023

PENDAHULUAN

Berkembangnya industri saat ini mengakibatkan turut berkembangnya persaingan diantara industri - industri yang satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain perusahaan harus menyiapkan komponen yang dibutuhkan untuk menghadapi persaingan tersebut. Salah satu kunci efektif dan efisien bagaimana cara perusahaan tersebut menggunakan sumber daya manusia yang ada karena pekerja merupakan faktor penggerak dari keseluruhan aktifitas. Pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pemberian kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh kepada hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah enggan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi (Enny, M, 2019). Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Akbar, Mada Faisal, et al, 2021).

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku(Ajabar, 2020). Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal(Hasibuan, 2015). Sekalipun faktor kedisiplinan, motivasi atau suntikan semangat baik dari atasan maupun dari teman/rekan kerja merupakan salah satu faktor meningkatkan kinerjanya.

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

PT. Sejahtera Lestari Farma adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha industri manufaktur farmasi atau memproduksi obat-obatan. PT. Sejahtera Lestari Farma, juga dikenal sebagai SELESFARMA didirikan pada tahun 2003 dan memberikan sertifikat CGMP (CPOB) untuk Kapsul Keras Non Penisilin dan Tablet pada bulan September 2005. Fenomena yang terjadi di PT. Sejahtera Lestari Farma yaitu tentang kinerja karyawan yang belum bisa bekerja secara optimal. Maka dari itu melalui penerapan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi harapannya dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Rumusan Masalah Dan Tujuan Penelitian

➤ Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovasi, motivasi, dan disiplin kerja pada karyawan PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo)?.

➤ Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan perilaku kerja inovasi, motivasi, dan disiplin kerja pada karyawan PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo).

Literature Review

1. Disiplin Kerja Kompensasi

Definisi Kompensasi :

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Akbar, et al. 2021).

Indikator Kompensasi : Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas.

2. Disiplin Kerja :

Definisi Disiplin Kerja :

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Ajabar, 2020). Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012).

Indikator Disiplin Kerja : Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

3. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan(Hafidzi, 2019). Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja(Sedarmayanti, 2017).

Indikator motivasi menurut (Hafidzi, 2019): Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

4. Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan(Sandy Marta, 2015). Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja(Sutrisno, 2011).

Indikator kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018) : Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas.

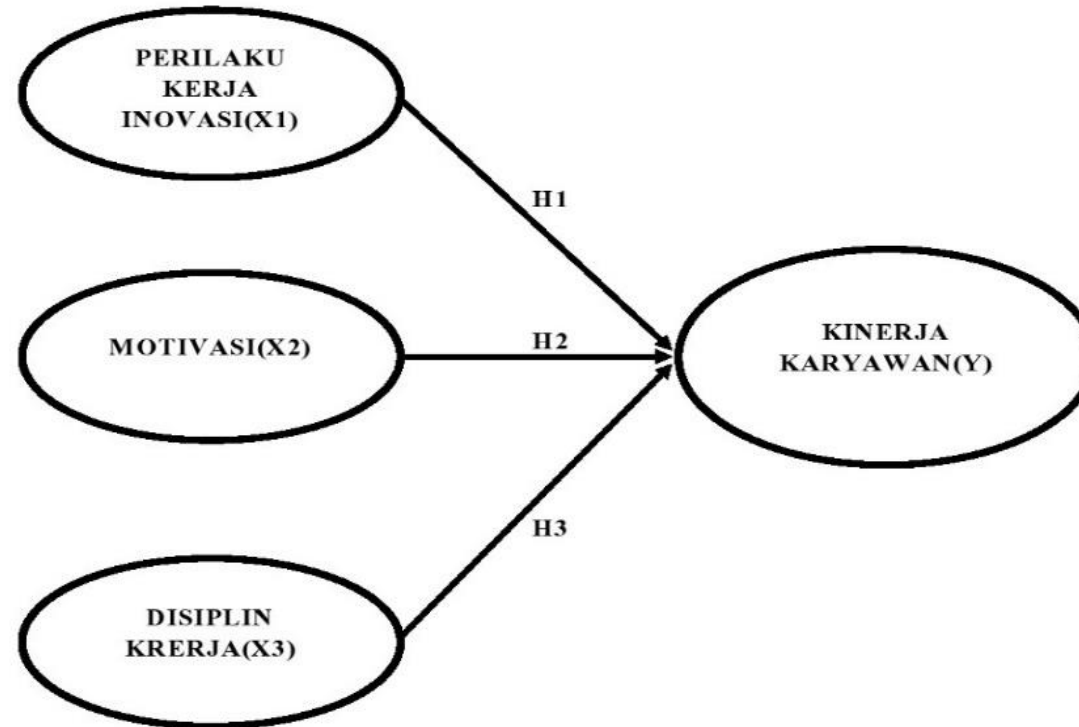
Metode

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik[15]. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel perilaku kerja inovasi(X1), motivasi(X2), dan disiplin kerja(X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan(Y).

Lokasi Penelitian ini berada di Jl. Taman Tiara Regency No. 35, Nggrekmas, Pagerwojo, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo). Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah sebanyak 86 responden/orang atau sekitar 10% dari seluruh karyawan PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo) yang jumlah populasinya sebanyak 626 orang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisisioner dengan rincian : pada variabel perilaku kerja inovasi terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, variabel motivasi terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, variabel disiplin kerja terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, variabel kinerja karyawan terdapat 9 indikator dengan 6 pernyataan. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan skala pengukuran linkert menurut [16] yang kemudian dilanjutkan dengan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R²) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1.X2.X3 = Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Y = Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini, ialah sebagai berikut :

H1: Perilaku kerja inovasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo).

H2: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo).

H3: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo).

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Sejahtera Lestari Farmasi adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang farmasi memproduksi obat-obatan. Banyak produk hasil produksi yang sudah diproduksi dan dijual di pasaran sebab sudah memiliki izin BPOM. Kawasan atau Kota Pasuruan sendiri merupakan salah satu Kota besar yang ada di wilayah Jawa Timur yang sangat tepat jika dimanfaatkan untuk pengusaha seperti pengusahaan yang bergerak dibidang tersebut. Meningkatnya omzet untuk mencari konsumen atau pangsa pasar menjadi indikasi bahwa kawasan Pasuruan merupakan pangsa pasar yang bagus bagi pengusaha yang bergelut dalam bidang dalam menjalankan bisnisnya. Hal ini tampak dari pemasukan keuangan yang selalu stabil, sesuai dengan target dan harapan yang diinginkan perusahaan serta manajemen.

Uji Validitas

Variabel	Variabel (R Hitung)		Kritis	Sig.	Ket.
Kompensasi (X1)	X1.1	0.951	0,60	0.000	Valid
	X1.2	0.836		0.003	Valid
	X1.3	0.972		0.000	Valid
	X1.4	0.931		0.000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.880		0.011	Valid
	X2.2	0.929		0.000	Valid
	X2.3	0.885		0.006	Valid
	X2.4	0.932		0.000	Valid
	X2.5	0.622		0.041	Valid
	X2.6	0.780		0.008	Valid
	X2.7	0.951		0.000	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.880		0.011	Valid
	X3.2	0.929		0.000	Valid
	X3.3	0.885		0.006	Valid
	X3.4	0.952		0.000	Valid
	X3.5	0.931		0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.932		0.000	Valid
	Y.2	0.758		0.015	Valid
	Y.3	0.942		0.000	Valid
	Y.4	0.785		0.007	Valid
	Y.5	0.953	0.000	Valid	
	Y.6	0.737	0.015	Valid	
	Y.7	0.862	0.001	Valid	

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan - pertanyaan kuesioner itu sah atau valid dan dapat mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti agar memperoleh hasil yang akurat. Uji validitas dalam penelitian ini dilihat melalui pearson correlation. Signifikan person correlation yang dipakai adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013: 23).

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Kompensasi (X1)	0.981	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.951		
Motivasi (X3)	0.915		
Kinerja Karyawan (Y)	0.918		

Dari hasil tabel di atas, dapat diperoleh data dengan nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang lebih besar daripada 0,60 pada, kompensasi sebesar 0,981, variabel disiplin kerja sebesar 0,951, variabel motivasi sebesar 0,915, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,918. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42394715
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707

a. Test distribution is Normal.

Hasil pengujian data di atas, diperoleh nilai Asymp.sig dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,707 di mana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 ($>0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

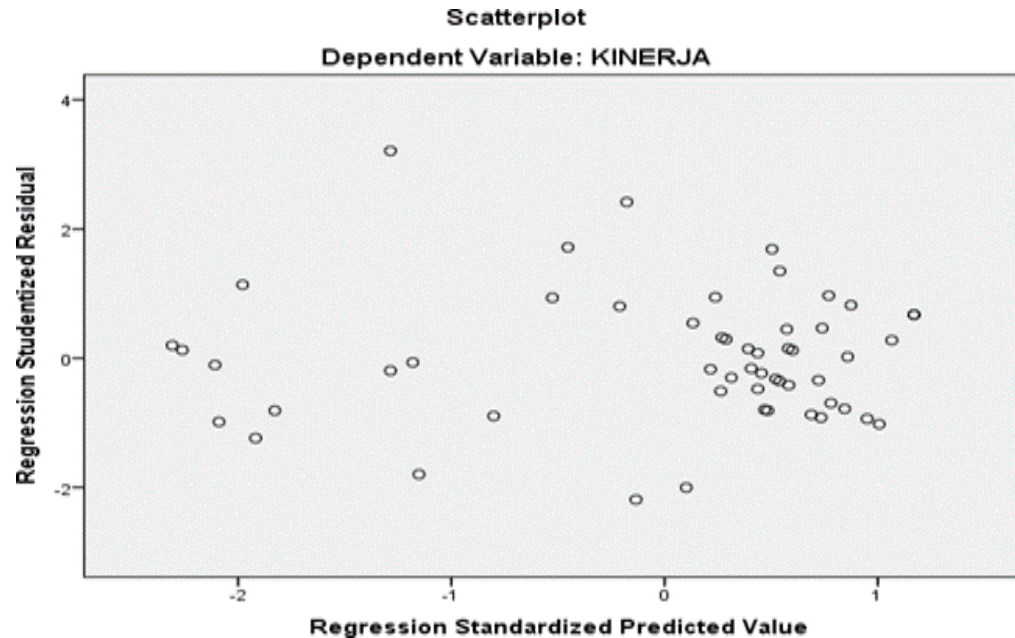
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi (X1)	.115	9.558
Disiplin kerja (X2)	.117	9.031
Motivasi (X3)	.200	4.990

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikol, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya variabel multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) serta besaran korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikol jika mempunyai VIF tidak lebih dari angka 10 (Sugiyono, 2017).

- Jika nilai tolerance diatas ($>$) 0,1 maka terjadi multikolinearitas
- Jika nilai VIF dibawah ($<$) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas (Asnawi dan Masyhuri: 2011, 67).

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 5 Hasil Regresi Linier
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
	Kompensasi (X1)	.377	.107	.308	2.421	.001
	Disiplin kerja (X2)	.365	.107	.308	3.421	.001
	Motivasi (X3)	.138	.069	.189	2.004	.048

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Analisis regresi dalam penelitian ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur suatu variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat variabel kompensasi(X1), disiplin kerja(X2), motivasi(X3), dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan(Y) PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

Uji Prasional (Uji t)

Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
	Kompensasi (X1)	.377	.126	.276	2.986	.004
	Disiplin kerja (X2)	.365	.107	.308	3.421	.001
	Motivasi (X3)	.138	.069	.189	2.004	.048

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, Jika nilai signifikansi 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan untuk menerima H_a yang menyatakan bahwa setiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan menolak H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 7 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.187	3	66.396	16.564	.000 ^b
	Residual	384.813	96	4.008		
	Total	584.000	99			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,564 dan nilai signifikan 0,000. Sedang F tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $K=3$ dan $df_2 = (100 - 3 - 1 = 96)$ maka didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $16,564 > 2,70$ dan nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 4. 8 Hasil Uji R² Regresi Linier
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.320	2.002

a. Predictors: (Constant), kompensasi(X1), disiplin kerja(X2), motivasi(X3)

Besarnya nilai Adjusted R² yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel kompensasi(X1), disiplin kerja(X2), dan motivasi(X3) terhadap variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 0,320 atau sebesar 32 %. Sedangkan sisanya 0.680 atau 68 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Simpulan

1. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

2. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

3. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

4. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

Referensi

- Diamantidis A, Chatzoglou P (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1): 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Fauziah, F., (2016). Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia). <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35731/1/FATTIAH%20FAUZIAH-FEB.pdf>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Winardi, J. 2015. *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Müller-Bloch, C., & Kranz, J. (2015). *A framework for rigorously identifying research gaps in qualitative literature reviews*.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Mufraini, M. Arief. (2013). *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.

