

## PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KOTA BARU KOTA JAMBI

Sri Novianti

Jurusan Manajemen Universitas Jambi  
Srinovianti1888@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk Bagaimana motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai kantor Camat Kota Baru, Bagaimana Kinerja Pegawai Kantor Camat Kota Baru Bagaimana motivasi intrinsik dan ekstrinsik kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kota Baru. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 30 pegawai kantor Camat Kota Baru dan pengambilan data berupa metode kuisioner, wawancara, observasi. Sedangkan untuk pengolahan data dianalisis untuk uji Validitas dan Realibilitas memakai rumus Alpha Cronbach dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 22,0 for windows Teknik analisis yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi berganda. Analisis F dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis saling ketergantungan antar variabel secara simultan. Sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial. menurut Herzberg (2011) terdapat dua faktor yaitu Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. Menurut teori ini yang dimaksud motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik. Yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan Motivasi ekstrinsik adalah yang sifatnya bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap kinerja berdasarkan hasil jawaban responden termasuk dalam kategori tinggi dengan total skor 110, dan pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja berdasarkan hasil jawaban responden termasuk dalam kategori tinggi dengan total skor 113 Motivasi instrinsik terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial. Dari hasil yang di peroleh nilai sig dengan taraf signifikan;  $\text{sig } \alpha = 0,05$  berarti  $0,000 < 0,05$ . Karena  $\text{sig} < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat kota baru jambi. Pengaruh motivasi eksterinsik terhadap kinerja pegawai Motivasi ekstrinsik terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial. Dari hasil yang di peroleh nilai sig dengan taraf signifikan;  $\text{sig } \alpha = 0,05$  berarti  $0,000 < 0,05$ . Karena  $\text{sig} < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel motivasi eksterinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat kota baru jambi. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $F_{hitung} = 16,341 > F_{tabel} = 3,35$  sehingga  $H_0$  ditolak, dan nilai  $\text{sig} = 0,000$  sedangkan nilai  $\alpha = 0,05$  berarti  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan.

**Kata Kunci:** Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dan produktivitas

### **Abstract**

This study aims to how the intrinsic and extrinsic motivation of the Camat Kota Baru office employees, How the performance of the employees of the Kota Baru Camat Office How the intrinsic and extrinsic motivation of work affects the performance of the employees of the

*Kota Baru Camat Office. The research design used is quantitative research. The sample used as the object of research was 30 employees of Kota Baru sub-district head and data collection in the form of questionnaires, interviews, observations. Meanwhile, for data processing, it was analyzed for validity and reality tests using Cronbach's Alpha formula using a computer-aided SPSS 22.0 program for windows. The analysis technique used was factor analysis and multiple regression analysis. F analysis in this study is used to analyze the interdependence between variables simultaneously. While the t test is used to determine the effect partially. According to Herzberg (2011) there are two factors, namely Intrinsic and Extrinsic Motivation. According to this theory, what is meant by intrinsic motivation is things that encourage achievement that are intrinsic in nature. Which means that they originate in a person. Whereas what is meant by extrinsic motivation is those that are derived from outside self which also determines one's behavior in one's life. The results showed that the effect of Physical Motivation on performance based on the results of respondents' answers was included in the high category with an average range of 117, and the effect of Extrinsic Motivation on performance based on the results of respondents' answers was in the high category with an average range of 110 Instructional motivation toward employee performance variables partially. From the results obtained, the sig value is significant; sig  $\alpha = 0.05$  means  $0.000 < 0.05$ . Because sig  $< \alpha$ , it can be concluded that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected, meaning the regression coefficient on the variable Discipline partially affects the performance of employees in the office of the new city of Jambi Head of District. The effect of external motivation on employee performance Extrinsic motivation on employee performance variables partially. From the results obtained, the sig value is significant; sig  $\alpha = 0.05$  means  $0.000 < 0.05$ . Because sig  $< \alpha$ , it can be concluded that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected, meaning that the regression coefficient on the variable of extrinsic motivation partially affects the performance of employees in the office of the new city district head office in Jambi. Based on the results of multiple linear regression analysis, the value of  $F_{count} = 16.341 > F_{table} = 3.35$  so that  $H_0$  is rejected, and the value of sig = 0.000 while the value of  $\alpha = 0.05$  means  $0.000 < 0.05$  means that  $H_0$  is rejected. This means that there is a slimutan significant effect.*

**Keywords:** *Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation and productivity*

## 1. LATAR BELAKANG

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya, sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi juga merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai sebuah tujuan. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat, sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus menyiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia supaya organisasi dapat bertahan dan berkembang sesuai lingkungan organisasi, untuk mencapai produktivitas maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal (Didit Darmawan, 2013).

Kantor camat merupakan pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Peran camat ini sangat penting dan sangat strategis dalam mendukung terlaksananya otonomi daerah, apalagi saat ini kecamatan bukan lagi sebagai kepala wilayah kecamatan sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat, melainkan kecamatan diberlakukannya Undang-undang 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, adalah merupakan unsure perangkat daerah yang menerima pelimpahan wewenang dari bupati/ walikota untuk melaksanakan sebagian urusan otonomi daerah dan pemerintahan umum.

Ternyata cara pengukuran tingkat capaian kinerja Kantor Camat Kota Baru Tahun 2017 dilakukan dengan membandingkan anatara target pencapaian indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja Kinerja kantor camat kota baru dengan realisasinya, Akuntabilitas kinerja Kantor Camat Kota Baru merupakan perwujudan kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini dilakukan dan diarahkan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta yang ada pada Kantor camat Kota Baru bahwa kinerja karyawan yang cukup optimal diduga terdapat pengaruh motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Motivasi sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan aspek-aspek didalam pekerjaan. Dan dapat kita lihat dari tabel di atas hubungan kinerja dengan motivasi signifikan. Dan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dari hasil penelitian dapat kita lihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerjaan sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dan kinerja pegawai dan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kota Baru Kota Jambi”

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

### **Motivasi Intrinsik**

Pengertian motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu. Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja agar mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

### **Motivasi Ekstrinsik**

Definisi motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya. Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja lebih giat karena adanya peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karir kepada pegawai berprestasi.

### **Hubungan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap kinerja menurut para ahli**

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang penting tidak hanya bagi industri, tetapi juga bagi semua perusahaan dalam berbagai bidang. Kinerja yang baik dapat diperoleh dari berbagai macam sebab salah satunya motivasi kerja berdasarkan penemuan Kiruja dan Mukur (2013).

Motivasi menurut Herzberg (2011) terdapat dua faktor yaitu Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. Menurut teori ini yang dimaksud motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik. Yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan Motivasi ekstrinsik adalah yang sifatnya bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg kedua faktor ini sangat penting dalam memotivasi karyawan walaupun Herzberg menekankan pada Motivasi Intrinsik untuk meningkatkan Motivasi karyawan tetapi tanpa adanya Motivasi Ekstrinsik maka akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan sehingga berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan maka dari itu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

### **Kerangka Pemikiran**

Merupakan konsep awal yang menjadi acuan dalam sebuah penelitian. Kerangka pemikiran teoritis memiliki dasar-dasar dari sumber penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung pelaksanaan sebuah penelitian yang ingin dilakukan. Dalam konteks yang lebih sederhana, kerangka pemikiran teoritis menjadi gambaran sebuah penelitian yang ditunjukkan oleh variabel-variabel yang saling berhubungan satu sama lain dan landasan sebuah penelitian.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi Menurut Sugiyono (2012:61) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor Camat kota baru jambi yang semuanya berjumlah 30 orang.

Sampel Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2012:68).

**Metode Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan berupa teknik analisis deskriptif kuantitatif, dimana data utama merupakan sumber dari jawaban responden melalui lembar kuesioner dan akan dianalisis sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, maka penulis akan membahasnya dalam bentuk persentase. Pada tahap awal yaitu verifikasi data yang merupakan memeriksa kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden, apakah semua pernyataan telah di jawab dengan lengkap oleh responden.

Kemudian dari tanggapan yang diberikan responden pada seluruh pernyataan untuk setiap indikator variabel, ditentukan rentang skala dengan persamaan:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

RS= Rentang Skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban item

Sehingga :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{30(5-1)}{5} = 24$$

$$\begin{aligned} \text{Rentangan skor terendah} &= n \times \text{Skor Terendah} \\ &= 30 \times 1 = 30 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor Tertinggi} &= n \times \text{Skor Tertinggi} \\ &= 30 \times 5 = 150 \end{aligned}$$

Maka pengklasifikasian untuk variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja terdapat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Rentang Pengklasifikasian Variabel**

Variabel	Rentang Penilaian	Klasifikasi
Disiplin	30-53,9	Sangat Rendah
	54-77,9	Rendah
	78-101,9	Sedang
	102-125,9	Tinggi
	126-150	Sangat Tinggi
Lingkunga Kerja	30-53,9	Sangat Rendah
	54-77,9	Rendah
	102-101,9	Sedang
	102,9-125,9	Tinggi
	126-150	Sangat Tinggi
Kinerja	30-53,9	Sangat Rendah
	54-77,9	Rendah
	78-101,9	Sedang
	102-125,9	Tinggi
	126-150	Sangat Tinggi

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut teori Herzberg (2011) terdapat dua faktor yaitu Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik kedua faktor ini sangat penting dalam memotivasi karyawan walaupun Herzberg menekankan pada Motivasi Intrinsik ntuk meningkatkan Motivasi karyawan tetapi tanpa adanya Moivasi Ekstrinsik maka akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan sehingga

berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan maka dari itu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

1. Dengan adanya teori di atas mengatakan bahwa motivasi instrinsik sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dan Dari data yang di peroleh di tabel distribusi frekuensi indikator pada variabel Motivasi Instrinsik (X1). bahwa kinerja di Kantor Camat Kota Baru Jambi berada di kategori tinggi dan berada di indikator pengembangan dengan skor 124 dan terendah terdapat di indikator pekerjaan itu sendiri dengan skor 68 dengan total skor rata-rata variabel 110 di kategori tinggi . dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi instrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor camat kota baru jambi.
2. Dari data yang di peroleh dari tabel distribusi frekuensi indikator pada variabel Motivasi Ekstrinsik (X2). bahwa kinerja di Kantor Camat Kota Baru Jambi berada di kategori tinggi di indikator gaji dan upah dengan skor 119, dengan total skor rata-rata variabel 113 di kategori tinggi. dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kota Baru Jambi.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Instrinsik Dan motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kota Baru Jambi.
4. Dalam penelitian ini dapat dikaitkan dengan penelitian terdahulu salah satunya adalah Iriani (2010) dengan judul Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin Kerja pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Dan hasil penelitiannya Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di lakukan mengenai pengaruh motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai kantor camat kota baru jambi maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:
2. Berdasarkan hasil uji variabel motivasi instrinsik parsial (uji t) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat kota baru jambi. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Instrinsik penting dan relevan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji variabel motivasi ekstrinsik secara parsial (uji t) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat kota baru jambi. Dengan begitu Motivasi Eksterinsik penting dan juga relevan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.
4. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak, artinya variabel motivasi instrinsik (X1) dan, motivasi ekstrinsik (X2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). dan dengan begitu dapat disimpulkan bahwa keduanya mempunyai pengaruh sangat penting dan dapat di gunakan dalam kinerja pegawai.

### Saran

Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi instrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Hal ini diharapkan untuk peningkatan motivasi ekstrinsik seperti kebijakan administrasi, kondisi kerja, hubungan antar pribadi dan gaji. Diharapkan dari peningkatan tersebut akan dapat meningkatkan kinerja pegawai :

1. Instansi harus memberikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap pola motivasi kerja pegawai, agar kestabilan kerja terus berlanjut.
2. Perlu ada peningkatan pengetahuan dan pelatihan kerja bagi pegawai untuk memacu motivasi guna mengantisipasi perkembangan.

3. Dalam penelitian ini terdapat indikator dengan skor terendah di variabel Motivasi Instrisik di pekerjaan itu sendiri berarti karyawan kurang merasa nyaman dengan pekerjaan yang di bebaskan dan perlu ada peningkatan pekerjaan dan rasa tanggung jawab dengan beban yang di berikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Ke-8. Yogyakarta: Rineke Cipta
- Bambang, Kusriyanto. 2004. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Dahmiri, D., & Suzana, V. (2016). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun (Studi Pada Mahasiswa Universitas Jambi). *Jurnal Manaejemen Terapan dan Keuangan*, 5(3).
- Gibson, Ivancevish dan Donelly. 2002. *Organisasi. Edisi Kedelapan, Jilid I*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Cynthia Novita. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal AGORA*. Vol. 3 No. 2, 2015. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Idris. 2015. *Aplikasi Model Analisis Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, Padang
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Mausia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. 2004. *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, V. 2004. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. 200). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K., ... & Vanscheidt, W. 2006. *Wound bed preparation: a systematic approach to wound management*. *Wound repair and regeneration*, 11(s1), S1-S28.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. 2009. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siregar, S. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soetjipto, Budi W. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor: A. Usmara. Yogyakarta: Asmara Books.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Sunyoto, D. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Sutrisno, Edy. 200). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Terry, George R. 2006. *Principles of Management*. Bandung: Alumni