

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI PERSUASIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) DI KABUPATEN GIANYAR

Oleh :
Putu Sri Indah Lestari

ARTICLE INFO

Article history :

Received

Revised

Accepted

Keyword : *motivation, persuasive communication, employee performance.*

Kata Kunci : motivasi, komunikasi persuasif, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect partially and simultaneously between motivation and persuasive communication on employee performance at the BPKAD Office in Gianyar Regency. The sampling technique was simple random sampling of seventy-seven employees at the BPKAD Office in Gianyar Regency by conducting observations, interviews, questionnaires, and documentation studies. The data analysis technique uses the classical assumption test, multiple linear regression analysis, analysis of determination, t test analysis and F test analysis. The results of the research are motivation and persuasive communication partially have a positive effect on employee performance with t-value of motivation count namely three point seventy and persuasive communication that is four point ninety nine is greater than t-table which is one point sixty seven. Motivation and Persuasive communication have a positive effect simultaneously on employee performance with a count of one hundred fifty one point forty six greater than the value of f-table three point twelve and the amount of variation in influence between motivation and persuasive communication on employee performance with a count of eighty point four percent and the remaining nineteen point six percent is influenced by other variables not examined.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara motivasi dan komunikasi persuasif terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPKAD di Kabupaten Gianyar. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* sebanyak tujuh puluh tujuh orang karyawan di Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar dengan melakukan observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, analisis uji t dan analisis uji f. Hasil dari penelitian yaitu motivasi dan komunikasi persuasif berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung motivasi yaitu tiga koma tujuh puluh dan komunikasi persuasif yaitu empat koma sembilan puluh sembilan lebih besar dari t-tabel yaitu satu koma enam puluh tujuh. Motivasi dan komunikasi persuasif berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f-hitung seratus lima puluh satu koma empat puluh enam lebih besar dari nilai f-tabel tiga koma dua belas serta besarnya variasi pengaruh antara motivasi dan komunikasi persuasif terhadap kinerja karyawan sebesar delapan puluh koma empat persen dan sisanya sembilan belas koma enam persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu isu strategis Otonomi Daerah memegang peranan penting dalam mewujudkan kemandirian daerah dengan sifatnya yang dinamis dan aktif. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia organisasi yang menjalankan birokrasi pemerintahan, sehingga pemberdayaan pegawai menjadi hal penting dalam pelaksanaan otonomi daerah tersebut. Kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya, bukan hanya pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dananya saja. Jadi, berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja dalam pencapaian kinerja organisasi. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins: 2008). Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dari atasan sangat penting dilakukan. Kurang adanya reward kepada pihak karyawan yang dapat mencapai target, karyawan belum mendapatkan tunjangan hari raya (THR), serta belum dapat mempertimbangkan seorang karyawan untuk naik jabatan apabila sudah mencapai target. Kurangnya motivasi dari diri sendiri, pihak pimpinan dan teman kerja yang didapat di Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan. Sehingga pengaruh motivasi dapat menunjang kinerja menjadi lebih efektif dan efisien.

Pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi yang efektif. Para anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama lain. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Robert Bacal: 2005).

Komunikasi persuasif dipercaya menjadi salah satu pemicu terjadinya komunikasi yang efektif. Komunikasi persuasif adalah interaksi antara dua orang atau lebih yang mengedapankan pendekatan berupa ajakan atau bujukan guna mencapai pemaknaan yang sama diantara kedua belah pihak. Sehubungan dengan hal itu, seorang pemimpin dalam sebuah organisasi harus mampu meningkatkan kinerja pegawai demi terwujudnya tujuan utama dari organisasi yang ada. Dengan kata lain, tingkat mutu kinerja pegawai salah satunya tidak dapat dipisahkan dari komunikasi persuasif, disamping manajemen

penghargaan, dan regulasi yang mengatur kinerja pegawai itu sendiri. Dalam pelaksanaan otonomi daerah, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan pelayanan publik dan tuntutan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil sangat gencar dilakukan, akan tetapi dalam kenyataannya tuntutan tersebut belumlah terlaksana dengan maksimal disebabkan karena kurang adanya ajakan atau bujukan dari atasan sendiri di kantor BPKAD Kabupaten Gianyar. Beberapa alasan yang menjadi pemicu kurangnya komunikasi persuasif di Kantor BPKAD di Kabupaten Gianyar adalah kurang adanya pembekalan/rapat rutin disetiap mulai melakukan tugas dan kurang melakukan pemeriksaan diakhir kegiatan.

Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar merupakan sebuah organisasi yang dibangun oleh Pemerintah Kabupaten Gianyar guna untuk menunjang Pendapatan Daerah dalam bidang perpajakan. Jenis pajak yang ditangani di Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar adalah jenis Pajak Hotel, Pajak Restoran, Pajak Hiburan, Pajak Reklame, Pajak Penerangan Jalan, Pajak Parkir, Pajak Air Bawah Tanah (ABT), Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), dan Pajak Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan (BPHTB). Dari beberapa jenis pajak yang ditangani terdapat beberapa jenis pajak yang belum terealisasi dari anggaran yang sudah ditetapkan pada periode tahun 2014 sampai dengan tahun 2018. Akibat dari belum tercapainya pendapatan pada Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1.1: Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar Periode 2014 s.d. 2018

No	Tahun	Anggaran	Pendapatan
1	2014	Rp. 434.979.251.280,09	Rp. 428.825.452.650,54
2	2015	Rp. 483.310.279.200,10	Rp. 479.300.612.649,61
3.	2016	Rp. 537.011.421.333,44	Rp. 537.125.256.182,30
4.	2017	Rp. 596.679.357.037,16	Rp. 598.253.065.396,12
5.	2018	Rp. 662.977.063.374,62	Rp. 611.292.825.094,81

Sumber : Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pendapatan dari target pajak di Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar belumlah dapat dikatakan bagus, yang artinya dalam lima tahun anggaran belum tercapai dengan baik seperti yang telah

ditargetkan. Apabila dirata-ratakan maka setiap tahun hanya ada pemasukan sebesar Rp. 530.959.442.394,68 yang artinya bahwa rata-rata pendapatan dari tahun 2014 sampai tahun 2018 pendapatan lebih rendah dari anggaran yang telah ditetapkan. Pendapatan juga turun drastis pada tahun 2018 yang kemungkinan besar disebabkan kurangnya motivasi dan komunikasi persuasif. Apabila hal ini berlanjut secara terus menerus, bisa dipastikan kurang optimalnya pelaksanaan pembangunan. Berdasarkan realisasi Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar Periode 2014 s.d. 2018 jelas terlihat bahwa kinerja pegawai belum berjalan dengan efektif. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dipastikan betapa pentingnya motivasi dan komunikasi persuasif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini membuat ketertarikan penulis untuk meneliti seberapa besar pengaruh motivasi dan komunikasi persuasif dapat mempengaruhi kinerja pegawai dilingkungan kerja Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut. Penelitian kuantitatif mengumpulkan data secara tertutup dan pembatasan fenomena dalam wujud identifikasi variabel dan pengukurannya, disertai dengan analisis yang bersifat pengujian (*testing*) dan objektif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh variabel Motivasi dan Komunikasi Persuasif terhadap Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah staf di Kantor BPKAD.

Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 342 dan persen kelonggaran ketidaktelitian 10%. Maka dengan mengikuti perhitungan diatas hasilnya akan didapat sebesar 77 sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala likert sebagai berikut :

sangat setuju diberi bobot 5. Setuju diberi bobot 4. Cukup setuju/netral diberi bobot 3. Tidak setuju diberi bobot 2. Sangat tidak setuju diberi bobot 1. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis uji signifikansi (F-test), dan analisis uji signifikansi parsial (t-test).

III. Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.106	.824		2.557	.013
Motivasi	.403	.109	.394	3.703	.000
Komunikasi Persuasif	.490	.098	.531	4.987	.000

Sumber : Pengolahan data penelitian SPSS

$a = 2,106$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Motivasi (X_1) dan Komunikasi Persuasif (X_2) atau nilainya tetap, maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 2,106. Artinya apabila motivasi dan komunikasi persuasif tidak ditingkatkan maka kinerja karyawan juga tidak akan meningkat.

$b_1 = 0,403$, artinya apabila Komunikasi Persuasif (X_2) dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Motivasi (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,403. Artinya apabila komunikasi persuasif tidak ada peningkatan tetapi motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

$b_2 = 0,490$, artinya apabila Motivasi (X_1) dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Komunikasi Persuasif (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,490. Artinya apabila Motivasi tidak ada peningkatan tetapi Komunikasi Persuasif ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Persamaan di atas dapat dijelaskan pola pengaruh variabel Motivasi dan Komunikasi Persuasif terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh

yang searah, dimana apabila Motivasi dan Komunikasi Persuasif ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar, begitu juga sebaliknya.

Analisis Determinasi

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.896 ^a	.804	.798

Sumber : Pengolahan data penelitian SPSS

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,804. Ini berarti besarnya variasi pengaruh antara Motivasi dan Komunikasi Persuasif terhadap Kinerja Karyawan adalah 80,4% sedangkan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar Motivasi dan Komunikasi Persuasif yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Signifikan Parsial (t-test)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t-test) dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Signifikan Parsial (t-test)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.106	.824		2.557	.013
Motivasi	.403	.109	.394	3.703	.000
Komunikasi Persuasif	.490	.098	.531	4.987	.000

Sumber : lampiran 12, (data diolah SPSS 22)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai t_1 -hitung 3,703 lebih besar dari nilai t -tabel 1,666, dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan "Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar" dapat diterima.

Uji Signifikan Simultan (F-test)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik F (F-test) dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Signifikan Simultan (F-test)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	346.120	2	173.060	151.456	.000 ^b
Residual	84.555	74	1.143		
Total	430.675	76			

Sumber : Pengolahan data penelitian SPSS

Berdasarkan tabel 4 dijelaskan bahwa nilai F-hitung 151,456 lebih besar dari nilai F-tabel 3,12, dan F hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Komunikasi Persuasif secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan "Motivasi dan Komunikasi Persuasif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar" dapat diterima.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa pola pengaruh variabel Motivasi dan Komunikasi Persuasif terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah positif. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Komunikasi Persuasif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Komunikasi Persuasif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya variasi pengaruh antara Motivasi dan Komunikasi Persuasif terhadap Kinerja Karyawan adalah 80,4% sedangkan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar Motivasi dan Komunikasi Persuasif yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran-saran

Dari hasil simpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis dapat ajukan berkaitan

dengan penelitian ini adalah Maka sebaiknya pimpinan dapat sesekali memberikan kebebasan kepada bawahannya serta mendengarkan input yang masuk dari bawahan, sehingga dapat melatih kreatifitas dan munculnya ide – ide yang dapat memajukan organisasi. Pimpinan harus bisa memberdayakan bawahan dan membuat mereka merasa dianggap penting, bernilai, dan bermanfaat yaitu dengan cara memberikan apresiasi kepada bawahan, meningkatkan harga diri mereka, dan memberikan mereka rasa kekuatan dan energi, serta memberikan perhatian penuh terhadap mereka saat mereka berbicara. Pimpinan bisa membentuk kelompok kerja untuk mengerjakan tugas yang dirasa berat sehingga bawahan dapat membaginya dan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut tepat pada waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

- A,Sihotang, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT Pradnya Paramitha, Jakarta.
- A.F.Stoner James, dkk. 1996. Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Ardana, I komang dkk. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Denpasar: Graha Ilmu.
- Bacal, Robert. 2005, *Performance Management*. Jakarta: Gramedia
- Budiarjo, Miriam. 2002:102. Dasar-Dasar Ilmu Politik. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Davidoft, Koontz, Herzberg, Stoner dalam Siagian P. Sondang. 2004. Teori motivasi dan Aplikasinya. Edisi 3. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2006. Statistik Induktif. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Effendy, Onong Uchjana. 1988:67. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung : PT Citra Aditya Bakti.
- Effendy, Onong Uchjana. 1988:68. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung : PT Citra Aditya Bakti.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009:81. Komunikasi teori dan praktek. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Fobia, Selfy Karlinda. (2012:21). Pengaruh Faktor Pendapatan, Pelayanan, Persepsi Wajib Pajak Tentang Sanksi Perpajakan Dan Pemahaman Wajib Pajak Tentang Peraturan Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. Skripsi Pada Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga: tidak diterbitkan.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Melayu. 1996:100. Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Hasibuan, M. (2003:97-98). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P, (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hendriani, Susi, Fitri Hariyandi. 2014. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. Fakultas Ekonomi:Riau
- J. R Mendelson. 2000. *Phylogeography and Speciation of the Morphologically Variable, Widespread Species Bufo vallericeps, Based on Molecular Evidence from mt DNA. Molecular Phylogenetics and Evolution Vol. 17, No. 2, pp. 173–189*
- Kristina,Ega. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dalia Kusuma Bandung. Poliklinik Piksi Ganesa
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mulyana Deddy (2008), *Ilmu Komunikasi, Suatu Pengantar*. Jakarta : Remaja Rosdakarya
- Myers, David G. (2012:304). Psikologi Sosial Jilid 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Myers, David G. (2012:309). Psikologi Sosial Jilid 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Myers, David G. (2012:310). Psikologi Sosial Jilid 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Myers, David G. (2012:316). Psikologi Sosial Jilid 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Myers, David G. (2012:326). Psikologi Sosial Jilid 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Roger, Everett M, and D.Lawrence Kincaid. 1981.*Communication Nework: Toward a New Paradigmfor Research*. New York: Free Press
- Rosenblatt,dkk. 1977, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S.P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta

- Siswandi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Dian Nuswanto: Semarang.
- Sitepu, Jopianus. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karo. Fakultas Ekonomi Universitas Quality.
- Sudjana. (2003). Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi. Tarsito, Bandung.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuti. 2010. Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, Bina Rena Pariwara, Jakarta
- Taylor E, Shelley, Dkk, 2009:182, Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas, Jakarta: Kencana.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005:167. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UMM Press.
- Buku Panduan Skripsi Universitas Ngurah Rai