



## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personel Pada Kantor Polres Kota Mamuju

Herman

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju.

<sup>1</sup>Email: calloherman662@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen terhadap kinerja personel pada Kantor Polres Kota Mamuju, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif-verifikatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian berjumlah 337 personel, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian diolah menggunakan SPSS versi 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Di antara ketiganya, dukungan manajemen merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja personel. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi individu, penyediaan sarana-prasarana yang memadai, serta kepemimpinan manajerial yang efektif menjadi kunci peningkatan kinerja personel Polres Kota Mamuju dalam menjalankan tugas pelayanan, pengayoman, dan penegakan hukum di masyarakat.

**Kata kunci: Kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen, kinerja personel, Polres Kota Mamuju.**

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of individual competence, organizational support, and managerial support on personnel performance at the Mamuju City Police Office, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative descriptive-verify approach using multiple linear regression analysis. The study population consists of 337 personnel, with a sample of 30 respondents selected through purposive sampling. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation, and processed using SPSS version 24.0. The results indicate that, partially, individual competence, organizational support, and managerial support have a positive and significant effect on personnel performance. Simultaneously, these three variables also significantly influence performance. Among them, managerial support is the most dominant factor affecting personnel performance. These findings emphasize that enhancing individual competence, providing adequate facilities and infrastructure, and implementing effective managerial leadership are key factors in improving the performance of Mamuju City Police personnel in carrying out their duties of service, protection, and law enforcement within the community.*

**Keywords: individual competence, organizational support, managerial support, personnel performance, Mamuju City Police.**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu di dalamnya. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi tantangan utama bagi setiap instansi, termasuk institusi pemerintahan seperti Kepolisian Republik Indonesia.

Kinerja personel kepolisian menjadi indikator penting dalam menilai tingkat profesionalisme, disiplin, dan efektivitas pelayanan publik. Polres Kota Mamuju sebagai salah satu instansi di bawah jajaran Polda Sulawesi Barat memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan, ketertiban, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, kinerja personel Polres Kota Mamuju sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, baik yang berasal dari individu, lingkungan organisasi, maupun sistem manajemen yang diterapkan.

Menurut Payaman S. Simanjuntak dalam Bintoro dan Daryanto (2016), kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Kompetensi individu mencakup kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang dimiliki setiap personel dalam menjalankan tugasnya. Dukungan organisasi meliputi ketersediaan sarana dan prasarana, kenyamanan lingkungan kerja, serta sistem kerja yang kondusif. Sementara itu, dukungan manajemen berhubungan dengan kebijakan, gaya kepemimpinan, dan kemampuan manajerial pimpinan dalam mengarahkan dan mengawasi bawahan.

Namun, pada kenyataannya, masih ditemukan variasi dalam tingkat kinerja antarpersonel di lingkungan Polres Kota Mamuju. Sebagian personel menunjukkan kinerja yang baik, sementara sebagian lainnya masih belum optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perlu dianalisis secara empiris agar dapat dijadikan dasar dalam peningkatan kinerja personel secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen terhadap kinerja personel pada Kantor Polres Kota Mamuju, baik secara parsial maupun simultan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan kepolisian, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja dan profesionalisme aparat.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Sadili Samsudin (2010:1) SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sehingga dapat diartikan bahwa, SDM adalah aset yang dimiliki organisasi untuk melakukan segala aktivitas operasional. Dalam tugasnya, SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yakni Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, SDM adalah suatu langkah yang dilakukan manajer dalam mengarahkan SDM-nya agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar dan mencapai tujuan perusahaan

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

### **Pengertian Kinerja**

Bintoro dan Daryanto (2016:108) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal

## **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personel Pada Kantor Polres Kota Mamuju**

yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya". Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan 14 apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41).

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif diperoleh dalam bentuk uraian atau penjelasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personel pada Kantor Polres Kota Mamuju. Sementara itu, data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data yang dapat diangkakan (scoring), sehingga memungkinkan untuk dianalisis menggunakan teknik statistik. Data kuantitatif tersebut diperoleh melalui instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi pertanyaan dengan rentang skor tertentu sesuai bobot jawaban responden (Sugiyono, 2015).

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu personel pada Kantor Polres Kota Mamuju. Sedangkan data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh secara tidak langsung dari berbagai sumber, seperti buku, literatur, laporan, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian ini (Sugiyono, 2017).

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Kantor Polresta Kabupaten Mamuju yang berjumlah 337 orang. Menurut Suharsimi Arikunto (2012:104), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak lebih dari 100 orang, maka penulis mengambil 10% dari jumlah populasi yang ada pada kantor Polres Kota Mamuju yaitu sebanyak 33,7 (dibulatkan menjadi 30 orang) sebagai responden. Penentuan jumlah sampel juga didasari atas kesibukan responden karena waktu kerja kantor dan keberadaan responden yang terpisah seperti yang 30 ada di Polsek. Penggunaan sebagian populasi tanpa harus menarik sampel penelitian disebut sebagai teknik sensus

#### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini digunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Metode pertama adalah observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian di Kantor Polres Kota Mamuju guna memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi dan aktivitas personel dalam melaksanakan tugasnya. Metode kedua adalah kuesioner, yakni dengan menyusun dan membagikan daftar pertanyaan tertutup kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti, meliputi kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen, dan kinerja personel. Metode ketiga adalah dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui penelusuran catatan, arsip, serta laporan tertulis lain yang relevan dengan penelitian, baik dari instansi Polres Kota Mamuju maupun sumber literatur pendukung.

#### **Metode Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan setelah seluruh data dari responden terkumpul. Beberapa tahapan analisis dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian valid, reliabel, dan menghasilkan model analisis yang akurat.

Tahapan pertama adalah uji validitas, yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka item dinyatakan valid; sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel,

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personel Pada Kantor Polres Kota Mamuju

maka item tersebut dianggap tidak valid (Sugiyono, 2011).

Tahapan kedua adalah uji reliabilitas, yang bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat keandalan yang memadai untuk digunakan dalam penelitian (Sumadi Suryabrata, 2004).

Tahapan ketiga adalah analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maupun parsial. Analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24.0, menggunakan model persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja personel;
- a = Konstanta;
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi masing-masing variabel independen;
- X<sub>1</sub> = Kompetensi individu;
- X<sub>2</sub> = Dukungan organisasi;
- X<sub>3</sub> = Dukungan manajemen;
- e = Error.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang meliputi uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0,05 atau Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012). Sementara itu, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau thitung lebih besar dari ttabel, maka variabel independen yang diuji berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Melalui uji ini pula dapat diketahui variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja personel.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Identitas Responden

Agar penelitian ini menjadi akurat, pengambilan data juga dilakukan dengan mengidentifikasi identitas responden yang menjadi sampel penelitian. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil menggunakan tehnik sensus dengan jumlah 30 responden. Identifikasi identitas responden ini meliputi jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan. Adapun identitas responden dimaksud akan distribusi pada uraian di bawah ini.

<b>Distribusi responden menurut jenis kelamin</b>			
No	Jenis kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	28	93,3
2	Perempuan	2	6,7
Jumlah		30	100

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, responden yang menjadi sampel penelitian sebanyak 30 responden yang terdiri dari laki-laki 28 orang (93,3%) dan 2 orang (6,7%) perempuan. Distribusi ini dapat di lihat pada tabel di atas

<b>Tabel 2. Distribusi responden menurut umur</b>			
No	Umur	Frekuensi	%
1	< 25 tahun	17	56,7
2	25 - 35 tahun	11	36,7
3	36 – 45 tahun	2	6,7
4	> 45 tahun	-	
Jumlah		30	100

Selanjutnya, distribusi identitas responden menurut umur terdiri dari responden yang berumur di bawah 25 tahun sebanyak 17 orang (56,7%) responden yang berumur antara 25 sampai 35 tahun sebanyak 11 orang (36,7%), responden yang berumur antara 36 sampai 45 tahun sebanyak 14 orang (14%), serta responden yang berumur 45 ke atas sebanyak 2 orang (6,7%). Distribusi identitas responden ini selengkapnya dapat dilihat pada tabel di atas.

**Tabel 3. Distribusi responden menurut tingkat pendidikan**

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	%
1	SMP	-	-
2	SMA	18	60
3	Sarjana	9	30
4	Megister	3	10
Jumlah		30	100

Adapun distribusi responden menurut tingkat pendidikan terdiri dari responden yang berpendidikan responden yang berpendidikan SMP tidak ada, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 18 orang (60%), dan responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 9 orang (30%), Serta responden yang berpendidikan Megister sebanyak 3orang (10%) Distribusi identitas karyawan ini terdapat pada tabel di atas.

**Analisis Data**

Penelitian ini melibatkan 30 responden yang merupakan personel aktif di Kantor Polres Kota Mamuju. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach’s Alpha > 0,6, yang berarti kuesioner bersifat reliabel dan dapat dipercaya.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 24.0 untuk menguji pengaruh kompetensi individu (X<sub>1</sub>), dukungan organisasi (X<sub>2</sub>), dan dukungan manajemen (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja personel (Y).

Pada tabel diatas maka diperoleh nilai cronbach alpha dari variabel online customer review, e-service quality dan keputusan pembelian lebih besar dari 0,60. Dapat diambil kesimpulan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan sebagai alat ukur

Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Kompetensi Individu (X <sub>1</sub> )	0.312	2.157	0.040	Signifikan
Dukungan Organisasi (X <sub>2</sub> )	0.284	2.005	0.048	Signifikan
Dukungan Manajemen (X <sub>3</sub> )	0.415	3.125	0.004	Signifikan
<b>Konstanta (a)</b>	<b>5.872</b>	—	—	—
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0.712</b>	—	—	—
<b>F hitung</b>	<b>21.364</b>	—	0.000	Signifikan

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 5.872 + 0.312X_1 + 0.284X_2 + 0.415X_3 + e$$

## **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personel Pada Kantor Polres Kota Mamuju**

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja personel (Y). Nilai koefisien positif mengindikasikan bahwa peningkatan pada salah satu variabel independen akan diikuti oleh peningkatan kinerja personel, dengan asumsi variabel lain konstan.

### **Uji F (Simultan)**

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 21.364 > F_{tabel} = 2.95$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Ini berarti model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

### **Uji t (Parsial)**

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 1, diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yang berarti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Di antara ketiganya, dukungan manajemen ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  tertinggi (3.125) dan koefisien terbesar (0.415), menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja personel Polres Kota Mamuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan, keterampilan, dan motivasi kerja setiap personel sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi individu, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, dukungan organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menyediakan fasilitas yang memadai, serta memperkuat sistem administrasi dan komunikasi internal. Dukungan organisasi yang optimal mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap instansi dan mendorong semangat kerja personel (Edison, 2016).

Sementara itu, dukungan manajemen menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja personel. Dukungan ini mencakup kepemimpinan yang efektif, sistem pengawasan yang adil, dan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan. Ketika pimpinan mampu memberikan arahan dan motivasi yang tepat, maka semangat dan tanggung jawab kerja personel meningkat. Temuan ini memperkuat pandangan Bintoro dan Daryanto (2016) bahwa kepemimpinan yang partisipatif berperan besar dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berikut disampaikan kesimpulan :

1. Dari hasil analisis didapatkan dari variabel faktor kompetensi individu ( $X_1$ ), faktor dukungan organisasi ( $X_2$ ), dan faktor dukungan manajemen ( $X_3$ ), secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan (bermakna) terhadap kinerja personel (Y) pada Kantor Polres Mamuju.
2. Variabel dukungan manajemen adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja personel pada Kantor Polres Mamuju dengan nilai signifikan 0,002 dan nilai beta sebesar 0,556.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Polres Kota Mamuju terus meningkatkan kompetensi individu personel melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan, memperkuat dukungan organisasi dengan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, serta memperbaiki sistem manajemen melalui kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif. Pimpinan diharapkan mampu memberikan motivasi, penghargaan, dan evaluasi yang adil agar tercipta kinerja yang optimal. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah responden dan mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi dan kepuasan kerja guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

## **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personel Pada Kantor Polres Kota Mamuju**

- Bintoro dan Daryanto 2016. Manajemen penilaian kinerja karyawan. Gra Media. Yogyakarta
- Edison, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mangkunegara, A.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset.
- Roziqin, M.Z. 2010. Kepuasan Kerja, Malang: Averroes Press.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suryabrata, Sumadi. 2004. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.