



PENGARUH GAJI, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sovvy Alawiyah

Program Studi Akuntansi

STIE Sutaatmadja, Subang, Indonesia

Email: asovvy@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 8 November 2019

Tgl. Diterima : 18 Februari 2020

Tersedia Online : 31 Maret 2020

Keywords:

*Pengaruh Tingkat Pendidikan,
Masa Kerja dan Motivasi kerja
terhadap Kinerja Karyawan.*

ABSTRAK/ABSTRACT

Penulisan karya ilmiah ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel gaji, masa kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Penulisan ini dilator belakangi PT. Astra Daihatsu sekarang ini yang sering terkendala beberapa faktor diantaranya: karyawan harus bekerja di bawah tekanan pimpinan di karenakan karyawan harus memenuhi target yang ditargetkannya, jika tidak memenuhi maka karyawan tersebut mendapatkan pengawasan samapai karyawan tersebut mendapatkan konsumen atau pemebeli

Dalam penulisan karya ilmiah ini terdapat bahwa hubungan gaji, masa kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusi sangatlah penting tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan maju oleh karena itu sumber daya manusi merupakan peran utama dalam setiap kegiatan pada perusahaan itu sendiri. Walaupun banyaknya sarana dan prasana yang tersedia di satu perusahaan tidak akan

berjalan dengan baik. Karena oleh sebab itu sumber daya manusia kunci utam dalam keberlangsungannya suatu perusahaan. Dengan ada nya sumber manusia yang mempunyai kinerja tinggi akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Karyawan adalah salah satu sumber daya perusahaan yang hidup dalam lingkungan tersebut

(lingkungan internal), sehingga perusahaan perlu menjaga agar karyawan mendapat kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat bahkan lebih tinggi dari kinerja karyawan perusahaan lainnya.

suatu perusahaan akan dianggap berkembang dan maju serta mampu bersaing yang secara kompetitif apabila disuatu perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang berkompeten di dalam bidangnya. Perkembangan perusahaan dinilai oleh kinerja karyawan yang memiliki kinerja yang sebaik mungkin. Sedangkan kinerja itu sendiri merupakan suatu bukti pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Kinerja yaitu satu langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan sehingga perlu adanya usaha untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Sutermeister (dalam Machmud 2012:213) kinerja di pengaruhi oleh "motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisikondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik".

Gaji dalam hal ini adalah untuk memberikan honor atau upah kepada pegawai atas selesainya pekerjaan. Pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan kepada pegawainya agar untuk bekerja lebih giat (Nazier, dkk., 2015). Akan tetapi, permasalahan gaji dalam perusahaan ini

diindikasi sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan oleh garden at al(2004) menyatakan bahwa tingkat besarnya gaji akan mempengaruhi self esteem dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut gupta dan saw(1998) semakin tinggi tingkat gaji maka akan mempengaruhi kinerja karyawan semakin meningkat,hal ini d lakukan pula oleh lawler dan jenskin(1992). Akan tetapi menurut (Nonik Maifanda,2019) Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Masa kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari berpengalaman sebelumnya, "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan" (Wibowo, 2012:379). Akan tetapi menurut (Andriyan Muttaqin,2013), masa kerja, dan motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan penting yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan mengingatkan kinerja karyawan sangat bergantung bagaimana suatu manajer atau pimpinan dapat

memotivasi karyawannya agar bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan itu sendiri sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Sebagai pemimpin perusahaan manajer harus dapat memberikan contoh buat karyawan-karawannya dan perusahaan harus memprioritaskan karyawan yang bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Dan apabila ada karyawan yang menurun kinerja maka pemimpin harus melakukan motivasi berupa binaan guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut jangan sampai karyawan tersebut merasa down dan apabila ada karyawan yang telah bekerja dengan baik memenuhi targetnya maka karyawan tersebut berhak dapat mendapatkan pendapatan tambahan sesuai dengan pendapatan yang sudah disepakati sebelumnya.

Kinerja karyawan PT. Astra Daihatsu selalu mengalami naik turun, yang berarti perusahaan mengalami pencapaian dengan berkat prestasi karyawan yang memiliki kinerja yang baik kadang perusahaan mengalami kejenuhan yang berarti karyawan tidak mencapai targetnya yang berpengaruh terhadap perusahaan. Ukuran kinerja pada perusahaan ini adalah dengan memberikan pelayanan dengan baik kepada anggota, tetapi di perusahaan saat ada anggota yang datang masih ada yang tidak langsung dilayani. Menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi tujuan dari perusahaan sehingga perusahaan harus

dapat mengatasi permasalahan yang terjadi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat membantu tujuan dari organisasi.

Fenomena dari perusahaan PT. Astra Daihatsu sekarang ini yang sering terkendala beberapa faktor diantaranya: karyawan harus bekerja di bawah tekanan pimpinan di karenakan karyawan harus memenuhi target yang ditargetkannya, jika tidak memenuhi maka karyawan tersebut mendapatkan pengawasan samapai karyawan tersebut mendapatkan konsumen atau pembeli. Dari sekain banayak karyawan banayak juga yang takut karna takut tidak ada yang membeli karna menurutnya mobil bukanlah harga yang murah yang bisa semua orang bisa membelinya dengan mudah. Maka dari itu dibutuhkan motivasi dari pemimpin.

PT Astra Daihatsu adalah perusahaan otomotif yang bergerakdalam bidang perakitan dan penjualan kendaraan dengan merk Daihatsu. PT. Astra Daihatsu Subang memiliki 35 orang tenga kerja yang memiliki gaji, masa kerja dan motivasi kerja yang beragam. Oleh karena itu melalui penelitian ini akan dikaji apakah Gaji, masa kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka peneliti mengangkat judul penelitian "Gaji, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Subang.

KERANGKA TEORITIS

Theory of Planned Behavior

Menurut Ajzen (1991) *Theory of Planned Behavior* (TPB) membantu kita untuk memahami bagaimana kita dapat merubah perilaku seseorang. *Theory of Planned Behavior* adalah teori yang yang memprediksi perilaku yang direncanakan. Seseorang melakukan suatu perilaku karena adanya niat atau tujuan. Niat seseorang dalam berperilaku ditentukan oleh tiga faktor yakni sikap, norma subjektif serta persepsi terkait kontrol perilaku. Sikap diartikan sebagai penilaian positif maupun negatif atas sikapnya untuk dijadikan bagaimana seseorang tersebut harus berperilaku. Norma subjektif adalah pemikiran orang lain yang akan mendukung atau tidak mendukungnya dalam melakukan sesuatu. Sedangkan persepsi kontrol perilaku mengacu pada persepsi seseorang tentang kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku yang diminati.

Gaji

Gaji adalah salah satu alat pembayaran yang harus dibayarkan kepada karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan diberikannya gaji seseorang dapat memenuhi unuk kebutuhannya. Kemudian Menurut Mulyadi (2013:373), menyatakan bahwa “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan”.

Peranan gaji

Menurut Poerwono (2013:66) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager

Gaji merupakan unsur yang pokok hak yang diterima karyawan sebelum memberikan gaji pimpinan harus memperhitungkan terlebih dahulu apakah gaji yang diberikan terlalu rendah apa sebaliknya terlalu tinggi, jika terlalu tinggi maka akan mengakibatkan harga yang dijualpun dan biaya yang akan dikeluarkn pun akan tinggi akan tinggi sebaliknya jika pimpinan memberikan gaji yang terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan sulit mencari tenaga kerja. dalam hal ini perusahaan harus menghitung terlebih dahulu biaya produksi yang akan dikeluarkan dan menentukan komponen harga pokok supaya dapat menentukan pengeluaran yang harus dikeluarkan perusahaan dan perusahaan dapat menentukan kelangsungan perusahaan tersebut.

b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang berhak diterima oleh karyawan dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukan satu-satunya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya tetapi gaji merupakan salah satu motivasi dorongan supaya karyawan lebih baik dalam

bekerjanya dan apabila ada tambahan bagi karyawan yang memenuhi targetnya dipastikan akan mendapatkan tambahan selain gaji. Tinggi rendahnya gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan Penggajian

Dengan adanya pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan, jika karyawan ingin mendapatkan gaji yang sesuai dengan kesepakatannya maka karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai SOP sedangkan perusahaan atau pimpinan wajib membayar gaji sesuai dengan kesepakatan awal yang tanda tangan di kontrak. Dan waktu pembayaran dan jumlahnya harus sesuai dengan perjanjian. Dan dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diperlukannya.

Masa Kerja

Menurut Radiansyah (2014;44) adalah “lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.” Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. Menurut Hermanto (2012.56) Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Jarak waktu masa

kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik dalam hambatan atau keberhasilan. Hanya waktu yang bisa menentukan pengalaman seseorang baik atau tidaknya. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang karyawan selama menjadi tenaga kerja diperusahaan tersebut. Masa kerja dapat memberikan dalam berbagai hal pengalaman yang kerja yang dimiliki karyawan sikap atau tingkah lakunya, menjadi lebih terampil, cepat dalam bekerja, tenang dalam menghadapi apapun dan dapat mencari jalan keluarnya jika menemukan masalah. memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Menurut Melati (2013,47) Masa kerja adalah lamanya waktu yang terhitung dari mulai masuk kerja sampai saat ini. Tekanan melalui fisik (beban kerja) bisa mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, makin rendahnya kinerja yang didapat keadaan ini bisa terjadi bukan hanya saat kerasnya beban pekerjaan namun juga bisa terjadi karena tekanan-tekanan yang setiap harinya terus datang terus menerus

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku

manusia pada pencapaian tujuan” (Wibowo, 2012:379). Indikator motivasi menurut Husaini Usman (2008:464) mengemukakan bahwa untuk dapat memotivasi karyawan perlu diperhatikan faktor-faktor seperti gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kondisi kerja, pengawasan. Motivasi itu sendiri kondisi dimana pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah hasil kerja keras antara kekuatan karyawan dan pimpinan bersatu untuk mewujudkan cita-cita yang satu tujuan dan menghasilkan perusahaan yang lebih berkembang dari sebelumnya.

Kinerja Karyawan

Pengertian atau definisi kinerja menurut Moeheriono (2012:60) adalah Kinerja berasal dari kata-kata job performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (**Robbins.2006;258**) .Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral maupun etika. Penilaian kinerja menurut pendapat Pasolong (2013:182) merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Demerouti dalam (Puspita/2012;58) sebagai berikut :

1. Tuntutan Kerja (job demands)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (work overload), tuntutan emosi (emotional demands), ketidaksesuaian emosi (emotional dissonance), dan perubahan terkait organisasi (organizational changes)

2. Sumber daya pekerjaan (Job Resources)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan,

mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (autonomy), dukungan sosial (social support), bimbingan dari atasan (supervisory coaching), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (opportunities for professional development).

3. Sumber daya pribadi (Personal Resource)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu: Self-efficacy (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. Organizational-based self-esteem didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. Optimism (optimisme) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya

mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya,

4. Kepribadian (Personality)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

Karyawan adalah salah satu sumber daya perusahaan yang hidup dalam lingkungan tersebut (lingkungan internal), sehingga perusahaan perlu menjaga agar karyawan mendapat kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat bahkan lebih tinggi dari kinerja karyawan perusahaan lain. (aldi sabira,2019).

PEMBAHASAN

Hubungan antara gaji dengan kinerja karyawan

Gaji adalah salah satu alat pembayaran yang harus dibayarkan kepada karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan diberikannya gaji seseorang dapat memenuhi unuk kebutuhannya. Sedangkan menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2013:232) merupakan “pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya”. Hubungan antara gaji dengan kinerja karyawan adalah positif. Hal ini karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan tingkat besarnya gaji akan mempengaruhi self esteem dan akhirnya

akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Garden at al, 2004).

Hubungan antara masa kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Rudiansyah (2014;44) adalah “lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.” Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. Menurut Hermanto (2012.56) Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Hubungan antara masa kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Hal ini karena dengan masa kerja dapat memepengaruhi kualitas kinerja karyawan bisa dilihat mana karyawan yang sudah berpengalaman dengan karyawan masa kerjanya sebentar (baru), “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses prilaku manusia pada pencapaian tujuan” (Wibowo, 2012:379).

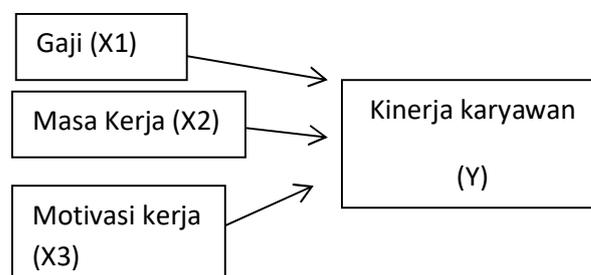
Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan

motivasi menurut Husaini Usman (2008:464) mengemukakan bahwa untuk dapat memotivasi karyawan perlu diperhatikan faktor-faktor yang bisa memotivasi karyawan seperti gaji, insentif, promosi jabatan, rekan kerja dan juga kondisi kerja serta pengawasan pimpinan. Motivasi itu sendiri kondisi dimana

pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah positif karena Motivasi akan mensuplay karyawan untuk bekerja lebih giat lebih baik lagi seorang karyawan akan mengetahui adanya tujuan yang diinginkan perusahaan dengan tujuan pribadinya sendirinya. Apabila seorang karywan termotivasi maka dengan sendirinya dia akan berusaha sekuat tenaga supaya bisa mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang dia raih sesuai dengan arahan yang dikehendaki.

Kerangka penelitian

Kerangk penelitian dibuat untuk mempermudah, memahami, hubungan antara variabel independent yang berupa gaji, masa kerja dan kinerja karyawan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan, Berdaskan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



KESIMPULAN

Gaji mampu memprediksi kinerja karyawan karena dengan diberikannya gaji seseorang dapat memenuhi unuk kebutuhannya sedangkan masa kerja mampu memprediksi kinerja karyawan karna semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih, dan yang terakhir Motivasi kerja mampu memprediksi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi Sabira (2019) THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL ON THE PERFORMANCE OF THE FACTORY EMPLOYEE IN PT SINKONA INDONESIA LESTARI (PT SIL).
- Andriyan Muttaqin (2014) PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOCITRA JAYA SAMUDRA NEGARA-BALI TAHUN 2013
- Anik Irawati. (2018) Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.
- Appley A, Lawrence. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta. Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Fian Ardiuz. (2014) PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA (Studi pada PT BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang Marthadinata).
- Finney, Martha I. 2012. Engagement Cara Pintar Membuat Karyawan Mencerahkan Kemampuan Terbaik untuk Perusahaan. Edisi 1. Jakarta : PPM Manajemen.
- Follet, Mary Parker. 2013. Defenition of Management The New State Group Organization: The Solution of
- Griffin, Ricky W. 2012. Manajemen; edisi ketujuh jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Komaruddin, 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. Edisi dua. Alfa beta.
- Mondy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.
- Muhammad Akbar Gumilar R.2016."PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INFOMEDIA NUSANTARA DI BANDUNG"
- Mulyadi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Nazier, D. M., & Bismantara, A. K. (2015). Business Strategic Planning For Terra Atma–The Well-Being Centre. Association of Business Schools (WaiBS) 2015: Enhancing Prductivity and Sustainability, 32.

Poerwono. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Priansa, Juni. 2013. Menciptakan SDM berkualitas, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Riani, Asri Laksmi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wiwin Koni. (2018) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen lain Sultan Amai Gorontalo.