

Pengaruh Turnover Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Raz Hotel Medan

Deni Syahputra, Wardayani

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Jalan Sakti Lubis II, Medan, Indonesia

Abstrak—Penelitian ini dilakukan di Raz Hotel Medan 2016. Seperti halnya dengan organisasi lain, Raz Hotel Medan juga mengalami beberapa persoalan, salah-satunya yaitu *turnover* (keluar-masuk karyawan). Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan bahwa banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan disaat kontrak belum diselesaikan. Perilaku niat untuk tetap atau meninggalkan organisasi secara konsisten oleh karyawan sangat mempengaruhi produktivitas dari organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan banyaknya kekosongan jabatan sehingga pekerjaan yang ditinggalkan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk diselesaikan.

Kata Kunci: Turnover, Kinerja Karyawan, Hotel

Abstract—This research was conducted at the Raz Hotel Medan 2016. As with other organizations, Raz Hotel Medan also experienced several problems, one of which was turnover (employee turnover). Based on the information researchers found that many employees left the company when the contract had not been completed. Behavior of intent to remain or leave the organization consistently by employees greatly affects the productivity of the organization itself. This is because there are many vacancies so that the work left behind requires a long time to complete.

Keywords: Turnover, Employee Performance, Hotels

1. PENDAHULUAN

Efektifitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan serta kepuasan kerja, serta perilaku karyawan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sudah bukan menjadi rahasia umum lagi di dunia perindustrian perhotelan dan pariwisata, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mengolah usaha jasa tersebut. Hotel sebagai media yang menyediakan produk dan jasa haruslah dapat memberikan kepuasan kepada tamu/pelanggannya dengan menyediakan pelayanan yang baik. Kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu sangat ditentukan oleh kualitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lee (2012) menyatakan bahwa hubungan rekan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja dan tingkat gaji secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap *intention turnover* melalui komitmen organisasi dan tingkatan gaji yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi dapat berpengaruh terhadap penurunan *intention turnover*. Sedangkan menurut penelitian Ardiyanto (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak langsung terhadap keinginan untuk berpindah tetapi berdampak tidak langsung. Hal yang serupa juga diungkapkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk berpindah.

Penelitian ini dilakukan di Raz Hotel Medan 2016. Seperti halnya dengan organisasi lain, Raz Hotel Medan juga mengalami beberapa persoalan, salah-satunya yaitu *turnover* (keluar-masuk karyawan). Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan bahwa banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan disaat kontrak belum diselesaikan. Perilaku niat untuk tetap atau meninggalkan organisasi secara konsisten oleh karyawan sangat mempengaruhi produktivitas dari organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan banyaknya kekosongan jabatan sehingga pekerjaan yang ditinggalkan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk diselesaikan.

2. TEORITIS

2.1 Turnover

Turnover merupakan keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan yang didasari oleh evaluasi karyawan itu sendiri terhadap keberadaannya dalam perusahaan dan belum diwujudkan dalam tindakan untuk meninggalkan organisasi/perusahaan. Sebagaimana dinyatakan oleh Luthans (2012:212) bahwa keinginan seseorang keluar dari organisasi yaitu evaluasi, posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang memicu keinginan seseorang keluar dan mencari pekerjaan lain. Pendapat sebelumnya menurut Ferdinand (2010:102) menjelaskan bahwa *intention turnover* menunjukkan perilaku niat untuk tetap atau meninggalkan organisasi secara konsisten berhubungan dengan perpindahan pekerjaan. Selain itu *intention turnover* diantara pegawai mempunyai korelasi yang kuat dengan niat untuk keluar, mencari pekerjaan dan berfikir untuk keluar. Disisi lain Chun (2012:62), mengatakan bahwa *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya (Luthans, 2012:425), Chun (2012:48) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yaitu cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tampak dalam sikap pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Pekerja yang merasa puas akan memiliki sikap positif akan pekerjaan dan lingkungannya, sebaliknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan dapat dideteksi oleh perusahaan dengan berbagai indikator. Variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi, tingginya keluar masuk karyawan, menurunnya produktifitas kerja atau prestasi kerja karyawan. Sejalan dengan itu menurut Ferdinand (2010:130) adalah, variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah *absenteism, turnover and job performance*. Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut muncul ke permukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan. Luthans (2012:431) ada lima indikator untuk mendeteksi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah,
2. Pekerjaan itu sendiri,
3. Rekan kerja,
4. Promosi pekerjaan, dan
5. Kepenyelaaan (*Supervisor*).

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada organisasi (Sutrisno, 2011:118). Menurut Chun (2012:32) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya organisasi.

2.4 Kinerja

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Raz Hotel Medan yang beralamat di jalan Dr. Mansyur No. 168, Medan. Telpon : (061) 821 1185. Fax : (061) 821 9570. Email : reservation@razhotel.com. Web : <http://www.razhotel.com>., dan dilaksanakan pada bulan Februari 2016 sampai Juli 2016.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang penulis gunakan pada skripsi ini adalah data primer dan sekunder. Data sekunder adalah data yang penulis dapatkan langsung dari Human Resource Departement di Raz Hotel Medan. Sedangkan data primere diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan housekeeping di Raz Hotel Medan. Seperti yang dikatakan para ahli, sumber primer merupakan sumberdata yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama, sedangkan sumber sekunder merupakan sumber data peneliti yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Iksan dan Misri 2012:64-65).

3.4 Metode pengumpulan Data

Untuk mempermudah penulis dalam menyusun skripsi, maka peneulis mengumpulkan data dengan studi kepustakaan untuk memperkuat opini penulis berdasarkan teori-teori ilmiah yang sudah ada. Sedangkan untuk mengolah data primer,

penulis mengumpulkan data dengan menggunakan instrument berupa kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan langsung dengan melibatkan 71 responden yaitu karyawan Raz Hotel Medan.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, sedangkan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier Sederhana, dengan model persamaan:

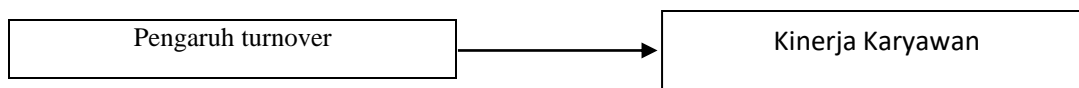
$$Y = a + bx + e \quad (1)$$

Di mana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X = Turnover
- A = Konstanta

3.6 Kerangka Berpikir

Hubungan antar Variable yang di prediksi dalam penelitian ini dapat di gambar dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan Antar Variabel

Sumber: Sasongko dan Wulandari (2006)

Formulasi hipotesis penelitian ini adalah:

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya secara simultan Turnover tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya secara Turnover berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya secara parsial Turnover tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya secara parsial Turnover berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan formulasi diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah “ada pengaruh Turnover karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di RAZ Hotel Medan”.

3.7 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk melihat pengaruh Turnover terhadap kinerja karyawan, dengan kriteria:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya secara parsial penelitian tidak ada pengaruh;
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya secara parsial penelitian terdapat pengaruh (berpengaruh).

4. HASIL PENELITIAN

Raz hotel Medan memiliki sejumlah karyawan yang ahli dalam bidang pekerjaan masing – masing untuk melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Untuk melihat sumber daya manusia yang terdapat pada Raz Hotel Medan dapat dilihat dari tabel. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Raz Hotel Medan. Jumlah responden yang dipilih sebanyak 71 orang dengan identitas sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	%
Laki-laki	50	72
Perempuan	21	28
Jumlah responden	71	100

Sumber : Hasil penelitian, 2016

Tabel 1 menunjukkan 50 orang atau sebesar 72% dari karyawan hotel adalah laki-laki dan 21 orang atau sebesar 28% adalah perempuan.

Tabel 2. Karyawan Yang Resign Selama Tiga Bulan

No.	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Resign	Total Karyawan Keseluruhan
1	Januari - Februari	9 Orang	87 Orang
2	Februari - Maret	8 Orang	79 Orang
3	Maret - April	6 Orang	71 Orang

Sumber :HRD Raz Hotel Medan, 2016

Tabel 2 menunjukan bahwa Dari hasil data yang diterima penulis diatas, penulis dapat mencari presentase tingkat kepindahan (*turnover*) yang terjadi di Raz Hotel Medan sebagai berikut : Jumlah karyawan keluar : (jumlah karyawan diawal tahun + jumlaaj karyawan di akhir tahun) / 2 x 100%. Maka, besarnya *presentaseturnover* selama 3 (tiga) bulan di Raz Hotel Hotel adalah 23 : ((84+71) X 100% = 29,6 %. Untuk ukuran hotel bintang 3 hal tersebut tidaklah wajar, dikarenakan rute rata-rata perpindahan karyawan di industri adalah sebesar 2 %.

Hasil Uji Validasi dan Reabilitasi

Tabel 4. Uji validasi Turnover (X)

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X	VAR00001	0.560	0.235	VALID
	VAR00002	0.589	0.235	VALID
	VAR00003	0.738	0.235	VALID
	VAR00004	0.580	0.235	VALID
	VAR00005	0.605	0.235	VALID
	VAR00006	0.524	0.235	VALID
	VAR00007	0.480	0.235	VALID
	VAR00008	0.569	0.235	VALID
	VAR00009	0.293	0.235	VALID
	VAR00010	0.567	0.235	VALID
	VAR00011	0.508	0.235	VALID
	VAR00012	0.469	0.235	VALID

Untuk pengujian validasi daoat terlihat pada tabel 4.2.hasilnya setelah dihitung berkisar antara 0.293 – 0.738, karena seluruh rhitung lebis besar dari pada r_{tabel} 0.235, maka dapat disimpulkan bahwa instrument pengukuran valid. Adapun hasil uji Reabilitas dapat dilihat dalam tabel:

Tabel 5. Uji Reabilitasi Turnover (x)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.861	.862	12

Hasil uji Reabilitasi menunjukan reabilitas > 0.6 yang berarti butir pertanyaan pada variable turnover reliable, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variable Turover.

Tabel 6. Uji Validasi Kinerja karyawan (Y)

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y	VAR00001	0.557	0.235	VALID
	VAR00002	0.586	0.235	VALID
	VAR00003	0.731	0.235	VALID
	VAR00004	0.547	0.235	VALID
	VAR00005	0.625	0.235	VALID
	VAR00006	0.494	0.235	VALID
	VAR00007	0.417	0.235	VALID
	VAR00008	0.543	0.235	VALID
	VAR00009	0.264	0.235	VALID

	VAR00010	0.533	0.235	VALID
	VAR00011	0.522	0.235	VALID
	VAR00012	0.516	0.235	VALID

Adapun Uji Reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel :

Tabel 7. Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.854	.855	12

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan Reliabilitas > 0.6 yang artinya pertanyaan pada variable kinerja karyawan reliabel, sehingga digunakan untuk mengukur Variabel kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Sederhana

Table 8..Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.595	1.748		2.056	.044
	TURNOVER (X)	.925	.043	.932	21.335	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (y)

Berdasarkan hasil pengujian diatas , maka tingkat nilai t untuk variable Turnover dengan nilai $t_{hitung} = 21.335$. maka untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh yang ada pada variable tersebut dilakukan penilaian dengan nilai t sebagai berikut.

Nilai t_{tabel} pada Dari data regresi dapat diketahui regresinya yaitu :

$Y = 3.595 + 0,925 X$.maka nilai pengaruh turnover meningkat dan nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,925. Maksud dari keterangan tersebut bahwa nilai turnover (variable x) meningkat dari 1 satuan maka nilai kinerja (variable y) akan naik sebesar 0,925 apabila terjadi kenaikan lebih dari 1 maka nilainya 0.

Selanjutnya nilai t_{hitung} dikonsultasikan dengan tabel t untuk taraf signifikannya adalah = 5% dan untuk menghitung uji dua pihak dipergunakan derajat kebebasan (df), yakni:

$$\begin{aligned}
 Df &= n - 2 \\
 &= 71 - 2 \\
 &= 69 \\
 T_{tabel} &= 2,000
 \end{aligned}$$

Jadi dapat dilihat bahwa nilai t pada tabel di atas lebih besar dari nilai T_{tabel} yakni sebesar 21.335 sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Turnover dan kinerja karyawan.

4.1 Hasil Uji Hipotesis

1. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur berapa besar kemampuan model dalam menerangkan variable terkait. Nilai koefisien determinasi (R²) dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil pengujian koefisien determinasi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.866	2.233

a. Predictors: (Constant), TURNOVER

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0.868. Nilai tersebut dapat dilihat bahwa besar kecilnya pengaruh turnover terhadap kinerja karyawan pada Raz Hotel Medan yang dapat di uji dengan koefisien determinasi = R² x 100% = 0.932² x 100% = 86.86%, sedangkan sisanya ditentukan variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) bertujuan untuk melihat pengaruh turnover secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ diterima, H₁ ditolak, artinya secara parsial penelitian tidak ada pengaruh, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ ditolak, H₁ diterima, artinya secara parsial penelitian terdapat pengaruh (berpengaruh). Hasil uji parsial pada penelitian ini terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.595	1.748		2.056	.044
	TURNOVER	.925	.043	.932	21.335	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (y)

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk pengaruh turnover (21.335) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (2.000) dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari alpha (0.05) maka H₀ ditolak H₁ diterima, dengan demikian secara parsial pengaruh turnover berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Raz Hotel Medan.

4.2 Pembahasan

Dari hasil perhitungan SPSS 20 didapat hasil hubungan antara pengaruh turnover karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat, signifikan dan searah sehingga pengaruh turnover karyawan yang di hasilkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa turnover yang tinggi mampu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan Raz Hotel Medan, ini membuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 86.86%, sedangkan sisanya ditentukan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial Turnover berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Raz Hotel Medan. Ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} .

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang diperoleh oleh penulis mengenai *turnover* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Raz Hotel Medan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan berdasarkan identifikasi yang telah dipaparkan penulis pada bab sebelumnya. Adapun kesimpulan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan turnover karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Raz Hotel Medan.
2. Berdasarkan uji parsial yang dilakukan penulis didapatkan bahwa Pengaruh *turnover* karyawan terhadap kinerja karyawan di Raz Hotel Medan pengaruh sebesar 64% yang dibuktikan dengan melakukan koefisien determinasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto. 2013. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*.
- Augusty Ferdinand 2010. "Pendidikan, Pengaruh PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI." *Management Analysis Journal* 2(2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.
- Chaizi Nasucha dan Irfan Fahmi. 2011, "Penilaian Kinerja." *Yogyakarta*.
- Denny jurnal 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada STIKES Dharma Husada Bandung." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 7(1): 1–9. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/24>.
- Hasthojn. 2012. "Pengembangan SDM". [http://hasthojn.blogspot.com/2012/12/intensi – turn - over. html](http://hasthojn.blogspot.com/2012/12/intensi-tur-over.html). Diakses pada jam 16:52 tanggal 17 Juli 2014.
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–8.
- Gallup Bussiness Journal 2011 "MAKALAH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MANAJEMEN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA."
- Komara, Anton Tirta, and Euis Nelliwati. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 8(2): 73–85. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/40>.
- Kusuma, Galih Candra et al. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 21(1): 1–7. (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/881/1064>, diakses 18 November 2015).
- Luthans, Fred. 2012. "Organization Behavior." an Evidence-based Aproach. New York: McGraw-Hill.
- MANGGALA, BHIRAWA, ALMIRA DITHA. 2016. "MAKALAH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MANAJEMEN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA."
- Mayer, Richard E 2010. "Manajemen Perusahaan." *Penerbit Erlangga :Jakarta*.
- Stefen P Robins, Mery Coulther. 2012. "Perilaku Organisasi." *Penerbit Erlangga :Jakarta*.
- Sutrino, Edi. 2011. . "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Waris, Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul. 2015. "Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211: 1240–51. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815055056>.
- Wigfield, Allan, Jenna Cambria, and Jacquelynne S. Eccles. 2012. "Motivation in Education." In *The Oxford Handbook of Human Motivation*.
- Wiraman. 2009. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia."