

Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Pada KPP Pratama Gresik


¹⁾Arya Muchreza Widodo, ²⁾Citrawanti Oktavia

^{1,2,3)}Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

Email: aryareza07@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: analisis kepuasan kerja sumber daya manusia deskriptif kuantitatif	Kepuasan kerja bagi setiap pegawai merupakan faktor penting karena akan berdampak positif terhadap pekerjaan jika terdapat kepuasan kerja yang ia rasakan. Adanya kepuasan yang dirasakan pegawai dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai honorer KPP Pratama Gresik. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survei. Data diperoleh dengan menggunakan penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Subjek penelitian ini adalah pegawai honorer KPP Pratama Gresik dengan jumlah 23 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Adapun hasil analisis tingkat kepuasan kerja menyatakan bahwa terdapat 10 orang (43%) yang memiliki kepuasan tinggi, terdapat 9 orang (39%) yang memiliki kepuasan sedang, dan terdapat 4 orang (18%) yang memiliki kepuasan rendah. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai honorer KPP Pratama Gresik memiliki kepuasan kerja dengan skala tinggi dan sedang pada setiap aspek atau indikator kepuasan kerja.
Keywords: analisis job satisfaction human resources descriptive quantitative	ABSTRACT Job satisfaction for each employee is an important factor because it will have a positive impact on work if he feels job satisfaction. The satisfaction felt by employees can have a positive influence on their work. This research aims to determine the level of job satisfaction of honorary employees of KPP Pratama Gresik. This research is descriptive research using survey methods. Data was obtained using a questionnaire with a Likert scale. The subjects of this research were 23 honorary employees of KPP Pratama Gresik. Data analysis in this research uses quantitative data analysis. The results of the analysis of job satisfaction levels stated that there were 10 people (43%) who had high satisfaction, there were 9 people (39%) who had moderate satisfaction, and there were 4 people (18%) who had low satisfaction. The results of this research can be concluded that the majority of KPP Pratama Gresik's honorary employees have job satisfaction on a high and medium scale in every aspect or indicator of job satisfaction.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya suatu instansi atau perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai target dan mendapatkan keuntungan yang optimal sehingga usaha yang dijalankan dapat bertahan dalam jangka waktu lama. Termasuk dalam lingkup instansi pemerintahan yang terus berkembang menghadapi tuntutan zaman guna mendapatkan sumber penerimaan negara. Salah satu optimalisasi tanggung jawab instansi dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman yaitu mulai mempertimbangkan dengan matang kualitas sumber daya manusia. Karena ketersediaan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam berjalannya seluruh aktivitas sebuah instansi atau perusahaan. karyawan merupakan aset yang berharga dan juga harus dikelola dengan maksimal oleh instansi agar dapat memberikan kinerja yang baik.

Salah satu faktor yang harus menjadi perhatian instansi adalah kepuasan kerja para pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dalam kondisi tidak nyaman, kurang dihargai dan tidak bisa bertumbuh dan mengembangkan semua potensi yang dimiliki, akan berdampak langsung pada kinerjanya. Terdapat aspek lain yang dapat dilihat sebagai tanda kepuasan kerja, seperti interaksi dengan teman kerja, atasan, bawahan,

dan mentaati peraturan dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan seseorang dapat digambarkan dalam kepuasan kerja terhadap pekerjaannya yang terlihat dari sikap atau perilaku dalam bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan Devi (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh 43,6% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan ketika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan meningkat, maka kinerja karyawan tersebut juga meningkat sebanyak 43,6%.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama merupakan instansi yang terpenting bagi Direktorat Jenderal Pajak untuk menambah perolehan perpajakan di Indonesia. KPP Pratama mempunyai tugas melakukan pelayanan, pengawasan, dan penyuluhan pada wajib pajak pada bidang PPN, PPnBM, serta Pajak tidak langsung lainnya. Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 2016.2/PMK.01/2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 167/PMK.01/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak, maka struktur KPP Pratama terdiri dari Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal, Seksi Pengolahan Data dan Informasi, Seksi Pelayanan, Seksi Pemeriksaan, Penilaian, dan Penagihan, Seksi Pengawasan I, II, III, IV, V, VI. Dalam sebuah KPP Pratama terdiri dari PNS dan pegawai honorer yang saling bersinergi demi tujuan yang telah ditetapkan. Hadirnya pegawai honorer diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja yang baik bagi instansi sesuai dengan jabatan masing-masing.

Kepuasan kerja bagi setiap pegawai merupakan faktor penting karena akan berdampak positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja harus diperhatikan untuk perusahaan atau instansi termasuk di Kantor Pelayanan Pajak. Ini semua berlaku untuk semua pegawai di lingkungan kantor pelayanan pajak, termasuk pegawai honorer. Dengan jumlah yang lebih sedikit dari pada PNS, ada kemungkinan kepuasan kerja pegawai honorer tidak diperhatikan oleh pihak instansi. Tidak terpenuhinya faktor-faktor penunjang loyalitas pegawai yang sesuai dari instansi dapat mengurangi kepuasan kerja pegawai, seperti perbedaan atau ketidakadilan perlakuan antar pegawai, faktor tidak adanya jenjang karir yang jelas, serta kompensasi yang diberikan belum bisa memenuhi kebutuhan individual pegawai itu sendiri. Hal ini dapat menjadi penyebab menurunnya produktivitas pegawai, hubungan dengan rekan kerja tidak harmonis, bahkan keluarnya dari tempat kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai honorer di KPP Pratama Gresik.

II. MASALAH

Dalam menjalankan aktivitas di perusahaan atau instansi, perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Santosa (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri individu. Seorang pegawai menginginkan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga akan mengeluarkan seluruh potensi, baik itu energi dan kemampuan yang dipunyai untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja (Mulyadi & Yusuf, 2022). Kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan semangat dan loyalitas pada perusahaan. Sedangkan pegawai yang merasa tidak puas dalam bekerja akan menjadikan pekerjaannya sebagai beban yang harus dia kerjakan dan akan merasa terpaksa untuk dikerjakan, sehingga setiap tanggung jawab yang dikerjakan tidak memberikan hasil yang positif sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Permasalahan yang akan diteliti pada pengabdian ini adalah adanya indikasi ketidakpuasan kerja pada pegawai honorer KPP Pratama Gresik. Hal ini didapat berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan beberapa pegawai honorer di KPP Pratama Gresik. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat kurangnya kerjasama dalam tim antar pegawai honorer khususnya bagian *Cleaning Service*. Kemudian tidak ada kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir karena memang aturan dari Kemenkeu tidak dapat mengangkat PNS dari sektor tenaga honorer. Adapun ketidakpuasan dengan gaji yang diterima karena masih dibawah UMK Kabupaten Gresik dan masih kurangnya monitoring perihal evaluasi dari atasan terhadap kinerja pegawai honorer.

Hasil dari wawancara dapat disimpulkan adanya ketidakpuasan kerja pegawai honorer di KPP Pratama Gresik yang sesuai dalam indikator-indikator kepuasan kerja. Luthans (2006) menyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut berdasarkan indikator-indikator kepuasan kerja. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi dalam mengelola karyawannya. Menurut Wibowo (2011)

menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu *rating score questionnaire*, *critical incidents*, dan *interviews*.

Sehubungan dengan fenomena yang terjadi di instansi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan analisis lebih lanjut mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai honorer KPP Pratama Gresik.

III. METODE

Metode dalam penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kemudian dalam penelitian ini penulis tidak membuat perbandingan variabel pada sampel lain, dan mencari hubungan atau pengaruh variabel itu terhadap variabel yang lain. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini disusun dalam bentuk skala Likert. Menurut Sugiyono (2017) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang sebuah fenomena sosial.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan kuesioner dengan memberi seperangkat pernyataan kepada responden. Jenis kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dan menggunakan *range score* 1 sampai dengan 4. Dalam penelitian ini hanya memiliki satu variabel tunggal yaitu kepuasan kerja. Adapun instrumen atau alat ukur kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen kepuasan kerja yang disusun dalam kuesioner berdasarkan pada aspek-aspek kepuasan kerja dari Luthans (2006) yang meliputi pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, pengawasan/atasan, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer KPP Pratama Gresik yang berjumlah 23 orang. Teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan Sampel Jenuh yang mana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan seminim mungkin.

Teknik Pengolahan Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain telah terkumpul (Sugiyono, 2017). Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Dalam mengolah data hasil kuesioner berdasarkan uji validitas dan uji reabilitas yang dibantu menggunakan aplikasi Microsoft Excel dan SPSS *for windows*. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* yang menyatakan valid jika nilai koefisien validitas $> 0,3$. Sedangkan uji reabilitas menggunakan rumus *Alpha Croanbach* dengan nilai koefisien reliabilitas dinilai reliabel jika $> 0,6$.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas pada tiap butir pernyataan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, dilakukan perbandingan nilai kolerasi terhadap nilai *r* tabel. Dengan jumlah data sebanyak 23 subjek, maka nilai *r* tabel = 0,30, yang menyatakan jika kolerasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka alat ukur yang digunakan dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2012). Adapun hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Rincian Item Valid dan Tidak Valid

No Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,59	0,30	Valid
2	0,32	0,30	Valid
3	-0,02	0,30	Tidak Valid
4	0,38	0,30	Valid
5	0,50	0,30	Valid

6	0,44	0,30	Valid
7	0,11	0,30	Tidak Valid
8	0,41	0,30	Valid
9	0,36	0,30	Valid
10	0,35	0,30	Valid
11	0,41	0,30	Valid
12	0,03	0,30	Tidak Valid
13	0,35	0,30	Valid
14	0,52	0,30	Valid
15	0,45	0,30	Valid
16	0,47	0,30	Valid
17	0,77	0,30	Valid
18	0,57	0,30	Valid
19	0,42	0,30	Valid
20	0,37	0,30	Valid
21	0,41	0,30	Valid
22	-0,11	0,30	Tidak Valid
23	0,39	0,30	Valid
24	-0,16	0,30	Tidak Valid
25	-0,33	0,30	Tidak Valid
26	0,37	0,30	Valid
27	-0,12	0,30	Tidak Valid
28	0,05	0,30	Tidak Valid
29	0,42	0,30	Valid
30	0,43	0,30	Valid

Berdasarkan hasil pemeriksaan hasil item butir kuesioner, menyatakan 8 butir pernyataan tidak valid dari 30 pernyataan. Hal ini karena nilai r hitung $>$ r tabel, dimana r tabel = 0,30. Kemudian item yang valid dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, sedangkan item yang tidak valid tidak dapat digunakan (dibuang) atau diperbaiki.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik Alpha Cronbach. Instrumen pengumpulan data dikatakan reliabel atau memiliki reliabilitas tinggi apabila uji Alpha Cronbach memberikan koefisien lebih besar atau sama dengan 0,6 (Ghozali, 2005). Hasil pengujian reliabilitas kepuasan kerja dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan Reliabilitas
Kepuasan Kerja	0,674	Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil pengukuran nilai cronbach alpha 0,67 yaitu tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan oleh penulis dinyatakan reliabel karena koefisien *Cronbach's Alpha* \geq 0,60.

Analisis Tingkat Kepuasan Pegawai Honorer KPP Pratama Gresik

Data primer yang diperoleh berdasarkan kuesioner kepuasan diolah menggunakan bantuan Ms. Excel untuk memperoleh nilai mean dan standard deviasi. Adapun hasil dari nilai mean, stadard deviasi, range, minimum, dan maximum ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Olah Data Ms. Excel

No	Keterangan	Hasil
1	Mean	46,5
2	Std. Deviasi	6,8
3	Range	41
4	Minimum	67
5	Maximum	26

Hasil olah data mean dan standart deviasi menghasilkan kategorisasi tingkat kepuasan kerja menjadi 3 tingkatan, yaitu sebagai berikut:

Tinggi : $M + 1SD \leq X$

$$46,5 + 1 \times 6,8 \leq X$$

$$53 \leq X$$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai honorer dikatakan tinggi apabila nilai skor total (X) lebih besar dari nilai 53.

Sedang : $M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$

$$46,5 - 1 \times 6,8 \leq X \leq 46,5 + 1 \times 6,8$$

$$40 \leq X \leq 53$$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai honorer dikatakan sedang apabila skor total (X) lebih besar sama dengan 40 dan nilai skor total (X) lebih kecil sama dengan 53.

Rendah : $X < M - 1SD$

$$X < 46,5 - 1 \times 6,8$$

$$X < 40$$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai honorer dapat dikatakan rendah apabila skor total (X) lebih kecil dari nilai 40.

Dari hasil perhitungan kategorisasi diatas, maka subjek penelitian dikategorisasikan menjadi pegawai honorer dengan tingkat kepuasan tinggi, sedang, dan rendah. Adapun data ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Honorer

No	Subjek	Hasil	Kategorisasi
1	S-1	62,2	Tinggi
2	S-2	55,6	Tinggi
3	S-3	47,8	Sedang
4	S-4	60	Tinggi
5	S-5	48,9	Sedang
6	S-6	36,9	Rendah
7	S-7	38,9	Rendah
8	S-8	43,3	Sedang
9	S-9	54,4	Sedang
10	S-10	55,6	Tinggi
11	S-11	67,8	Tinggi
12	S-12	58,9	Tinggi
13	S-13	42,2	Sedang
14	S-14	60	Tinggi
15	S-15	60	Tinggi
16	S-16	55,6	Tinggi
17	S-17	47,8	Sedang
18	S-18	52,2	Sedang

19	S-19	44,4	Sedang
20	S-20	50	Sedang
21	S-21	51,1	Sedang
22	S-22	38,9	Rendah
23	S-23	26,7	Rendah

Hasil yang ditampilkan diatas kemudian diperjelas dengan tabel hasil frekuensi analisis tingkat kepuasan kerja pegawai honorer sebagai berikut:

Tabel 5. Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Honorer

Kategori	Distribusi Subjek	Presentase
Tinggi	10	43%
Sedang	9	39%
Rendah	4	18%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 23 pegawai honorer KPP Pratama Gresik yang menjadi responden/subjek penelitian ada sebanyak 10 orang (43%) memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, 9 orang (39%) memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, dan 4 orang (18%) memiliki kepuasan kerja rendah.

Pembahasan

Berdasarkan proses yang dilakukan secara keseluruhan mendeskripsikan bahwa ada sebanyak 23 pegawai honorer KPP Pratama Gresik yang menjadi subjek penelitian dimana terdapat 10 orang (43%) yang memiliki kepuasan kerja tinggi, 9 orang (39%) yang memiliki kepuasan kerja sedang, 4 orang (18%) yang memiliki kepuasan rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai honorer KPP Pratama Gresik memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan sedang, sedangkan untuk pegawai honorer yang memiliki kepuasan rendah dan sangat rendah hanya berkisar dibawah 20%.

Ada beberapa pegawai honorer yang memiliki kepuasan kerja yang rendah maupun sangat rendah menunjukkan sesuatu yang wajar. Hal ini karena setiap individu memiliki karakter dengan latar belakang yang berbeda-beda, dan juga sudut pandang mengenai pekerjaan masing-masing. Sebaik dan seadil apapun kebijakan, keputusan, aturan dan ketentuan yang dibuat oleh pimpinan, tidak menutup kemungkinan adanya pegawai yang merasa tidak puas akan pekerjaannya.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai honorer KPP Pratama Gresik memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Meskipun demikian perlu adanya peningkatan kinerja bagi pegawai honorer KPP Pratama Gresik yang khususnya bagi atasan selaku pihak manajemen untuk memperhatikan secara individu tentang apa-apa saja hal yang membuat pegawai merasa tidak puas dalam pekerjaannya dan membuat progam guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer secara menyeluruh.

V. KESIMPULAN

Bersarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis dapat mengetahui dan menyimpulkan bahwa dari 23 pegawai honorer KPP Pratama Gresik yang menjadi subjek atau responden penelitian dimana sebanyak 10 orang (43%) yang memiliki kepuasan kerja tinggi, 9 orang (39%) yang memiliki kepuasan kerja sedang, 4 orang (18%) yang memiliki kepuasan rendah.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai honorer KPP Pratama Gresik merasakan kepuasan kerja yang tinggi dalam setiap aspek atau indikator kepuasan kerja. Namun untuk instansi juga perlu untuk mengapresiasi pegawai dengan memberikan *reward* atau penghargaan terhadap kinerja yang telah mereka lakukan. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang dianggap berprestasi dapat berdampak langsung dalam berbagai variabel dalam sebuah perusahaan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kemudian pimpinan dapat mengadakan evaluasi secara berkala dengan memberikan arahan, bimbingan, dan *support* terhadap pegawai honorer agar dapat meningkatkan kinerja dan dapat bersinergi dengan PNS lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2011). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Devi, Eva Kris Diana. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan otivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourching PT. Semeru Karya Buana Semarang). Tesis. Progam Pascasarjana UNDIP.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Multivariate Dengan Progam SPSS, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V. A. Yuwono. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.
- Mulyadi M, & Yusuf. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (Dprk) Bireuen. Jurnal Kebangsaan.
- Santosa, G. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Indocement Tunggall Prakarsa Tbk Bandung. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.