

## **PENGARUH KOMITMEN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ASN KANTOR BADAN PENGHUBUNG PEMDA PROPINSI SULAWESI TENGGARA DI MAKASSAR**

**Dewi Anggraeni<sup>1</sup>, Rina<sup>2</sup>, Andi Hendra Syam<sup>3</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia  
Jl bung no 32 Makassar

[dewianggraeni@gmail.com](mailto:dewianggraeni@gmail.com), [rina\\_cece@yahoo.com](mailto:rina_cece@yahoo.com), [andihendrasyam@gmail.com](mailto:andihendrasyam@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini ingin memperoleh fenomena tentang pengaruh komitmen, dan kompetensi ASN terhadap kinerja ASN. Unit penelitian ini adalah 31 responden ASN Kantor Badan Penghubung PEMDA Propinsi Sulawesi Tenggara di Makassar*

*Hasil penelitian dan analisis data berupa deskripsi variabel, uji reliabilitas, validitas, tranformasi data ordinal ke data interval, pengujian secara statistik dengan guna menentukan pengaruh komitmen, dan kompetensi ASN terhadap kinerja ASN secara parsial maupun simultan.*

*Interpretasi hasil penelitian meliputi tiga bagian yaitu : pengaruh komitmen terhadap kinerja ASN secara parsial sebesar 39.5% dinyatakan signifikan, pengaruh kompetensi ASN terhadap kinerja ASN secara parsial sebesar 51.4% dinyatakan signifikan, sedangkan secara simultan pengaruh komitmen, dan kompetensi ASN terhadap kinerja ASN sebesar 34.9% dinyatakan signifikan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang dapat diinterpretasikan dipengaruhi oleh variabel dekadensi moral, motivasi serta gaya kepemimpinan.*

*Kesimpulan penelitian ini, secara simultan komitmen dan kompetensi ASN memberikan pengaruh positif signifikan sebesar 34.9% terhadap kinerja ASN, sementara sisanya 65.1% ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam model ini, secara parsial komitmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN yaitu sebesar 0.395 dan  $0.001 < 0.05$ , secara parsial kompetensi ASN, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN yaitu sebesar 0.514 dan  $0.000 < 0.05$ .*

**Kata kunci : komitmen, kompetensi ASN, kinerja ASN.**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi adalah sumber daya manusia yang paling tidak mempunyai karakteristik 4C yaitu *high competence, high commitment, cost effectiveness, higher congruence*. Setiap ASN yang mempunyai karakteristik tersebut akan sangat berperan dalam menjalankan aktifitas manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengarahan dan pengendali, serta pemberdayaan potensi-potensi organisasi untuk mencapai visi organisasi.

Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing mempunyai peran dan fungsi. Sumber daya manusia tersebut mempunyai potensi fisik dan potensi *non* fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang dipunyai oleh seorang ASN, sedangkan potensi *non* fisik adalah kemampuan seorang ASN yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, kecerdasan, ketrampilan, keahlian, *human relation*.

Kemajuan teknologi dan informasi sekarang ini, menuntut organisasi untuk terus berkembang lebih baik. Dalam kondisi demikian, Kantor Badan Penghubung PEMDA Propinsi Sulawesi Tenggara di Makassar sebagai salah satu Kantor Pemerintah dituntut untuk mengikuti perkembangan jaman, serta mampu melaksanakan kegiatan sehingga kantor tersebut dapat maju dan berkembang. Tanpa

melakukan perubahan sikap, moral dan peningkatan kinerja maka tidak akan dapat memenuhi harapan berbagai pihak.

Sebagai variabel terikat yang diprediksikan, kinerja ASN dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja ASN adalah komitmen dan kompetensi ASN. Sekarang ini komitmen organisasi dapat dijadikan landasan daya saing (*competitive advantages*), karena organisasi atau perusahaan dengan ASN yang komit akan mendapatkan keunggulan-keunggulan yang tidak dimiliki oleh organisasi atau perusahaan lain seperti : adanya kepercayaan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha yang diatasnamakan organisasi, serta adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut (Sri Haryani,2021). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai hasrat yang dimiliki oleh seorang ASN untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi (Colquitt et al, 2019). Komitmen organisasi mempengaruhi sikap atau perilaku ASN untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi. Oleh sebab itu, komitmen organisasi menjadi isu penting dalam konstelasi perubahan organisasi yang di dalamnya terkait dengan manajemen dan perilaku sumber daya manusia (ASN). Pada komitmen organisasi terkait dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Tiga unsur utama dalam komitmen organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi ASN untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan demikian ASN yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja ASN tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja ASN adalah kompetensi ASN. Kompetensi ASN dapat juga digunakan sebagai daya saing (*competitive advantages*) organisasi atau perusahaan. Pengembangan dan penciptaan daya saing dalam jangka panjang hanya dapat diperoleh dari usaha menanamkan dan membangun kompetensi, melakukan inovasi terus menerus dan bergerak lebih cepat dari para pesaing (Suhartono,2005). Kompetensi itu sendiri merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja (R. Palan,2007). Menurut Georget Milkovich dan Jerry M. Newman (2008) ada 5 karakteristik kompetensi yaitu *skills* (kemampuan), *knowledge* (pengetahuan), *Self concepts (attitude, value, self image)*, *traits* dan *motives*. Tingginya kompetensi yang dimiliki oleh ASN akan mewujudkan kinerja yang unggul, karena kompetensi berperan sebagai input, produksi dan proses dalam suatu pekerjaan. Sebagai input, kompetensi adalah kapasitas atau potensi yang muncul dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik. Kapasitas disini terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Input kompetensi dapat menggunakan dua bentuk, yaitu kemampuan yang diperoleh dari belajar, latihan atau pengalaman, dan kemampuan yang diperoleh dalam diri individu yang mempengaruhinya dengan kuat. Sementara itu, kompetensi sebagai proses adalah merangkai input dan produksi. Inputnya adalah pengetahuan dan keterampilan, sedangkan produksinya adalah pencapaian hasil yang diinginkan dan proses penggunaan pengetahuan serta keterampilan untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Dengan demikian, sangat jelas bahwa kompetensi itu merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya menghasilkan kinerja yang optimal.

Sedangkan antara komitmen organisasi dengan kompetensi ASN saling berpengaruh atau terkait. ASN yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan menggunakan segala kemampuannya atau nilai kompetensi yang dimilikinya untuk melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan tercipta kinerja yang efektif dan efisien.

Walaupun disadari oleh banyak pihak bahwa komitmen dan kompetensi ASN merupakan faktor penting dalam kinerja ASN, namun dalam prakteknya belum semua organisasi mampu mewujudkannya. Pada Kantor Badan Penghubung PEMDA Propinsi Sulawesi Tenggara di Makassar terlihat kinerja ASN belum menunjukkan kondisi yang optimal. Faktanya antara lain masih adanya keluhan para ASN dalam menjalankan pekerjaannya, tidak disiplin dalam bekerja, sering pulang cepat, terlambat masuk kantor, keluar kantor tanpa ada ijin resmi dan memperpanjang jam istirahat. gejala seperti ini jelas akan

mengganggu kinerja ASN dalam suatu organisasi sehingga perlu dilakukan pembenahan untuk meningkatkan kinerja ASN .

## METODE PENELITIAN

**Jenis penelitian** ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu bahwa penelitian kuantitatif ini dapat memberikan gambaran dari suatu permasalahan dengan terlihat jelas. Menurut (Sugiyono, 2020) bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan data penelitian berupa angka-angka yang akan di ukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang di teliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan

### Sampel

Menurut (Iii et al., 2011) Agar sampel menjadi bagian dari populasi yang ada, pengambilan sampel harus menggunakan metode tertentu berdasarkan pertimbangan yang ada yaitu sampel jenuh. Maka peneliti mengambil jumlah 31 sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada ASN. Data primer tersebut mencakup variabel komitmen, kompetensi ASN dan kinerja ASN. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan secara langsung kepada ASN Kantor Badan Penghubung PEMDA Propinsi Sulawesi Tenggara di Makassar.

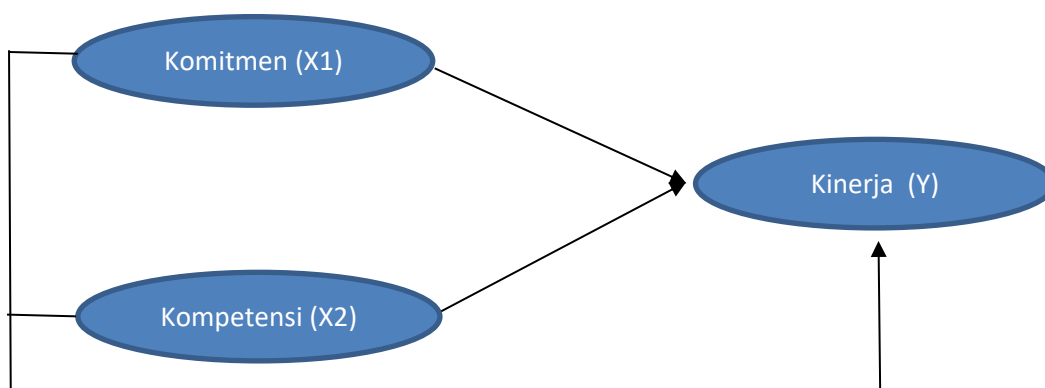
### Analisis Data dan Kerangka Konseptual

Analisis penelitian ini dengan menggunakan model regresi univariate yang digunakan untuk mengukur pengaruh komitmen dan kompetensi ASN terhadap kinerja ASN dengan bentuk persamaan sebagai berikut:  $Y \text{ kinerja ASN} = \beta_0 + \beta_1 \text{komitmen} + \beta_2 \text{kompetensi ASN} + \varepsilon$  atau ditulis dalam persamaan ekonometrika menjadi:  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

Dimana :

- Y = kinerja ASN
- $\beta_0$  = konstanta
- $B_1, B_2$  = koefisien regresi
- $X_1$  = komitmen
- $X_2$  = kompetensi ASN
- $\varepsilon$  = *error term*

Karena model penelitian ini adalah gabungan antara regresi dan korelasi maka dapat disebut sebagai model *path analysis* sebagai berikut :



## Gambar Kerangka Konseptual

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja ASN Secara Parsial

Interpretasi pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja ASN sebesar 0.395 dinyatakan signifikan pada alpha 0.05 artinya variabel komitmen mempunyai 6 dimensi antara lain : (a) komitmen afektif (b) komitmen kontinyu (c) komitmen normatif (d) *psychological withdrawal* (sikap menutup diri secara psikologi) (e) *physical withdrawal* (sikap menutup diri secara tindakan) (f) *diversity of workforce* (keanekaragaman tenaga kerja), 42 indikator antara lain : (1) hasrat untuk tetap jadi anggota organisasi (2) adanya emosi untuk bekerja keras (3) ingin bekerja pada organisasi (4) tetap bekerja karena persahabatan (5) tetap bekerja karena senang (6) tetap bekerja karena bisa terlibat dalam organisasi (7) tetap bekerja karena suasana organisasi (8) tetap bekerja karena ada rasa puas ketika bisa menyelesaikan pekerjaan (9) tetap bekerja karena ada penghargaan dari organisasi (10) tetap bekerja karena rasa memiliki organisasi (11) tetap bekerja karena merupakan bagian dari organisasi (18) tetap bekerja karena ada kesempatan untuk berkembang (19) tetap bekerja karena memang sudah tidak ada alternatif (21) tetap bekerja karena memang tidak mempunyai keterampilan lain (22) tetap bertahan karena merasa punya hutang budi pada pimpinan (23) tetap bertahan karena merasa punya hutang budi pada rekan kerja (24) tetap bertahan karena merasa punya hutang budi pada organisasi (25) ASN yang sering tidak fokus pada pekerjaannya (26) ASN yang sering melamun dalam melakukan pekerjaannya (27) ASN yang sedang bekerja tetapi pikirannya tidak berada di tempat kerja (28) ASN yang sering melakukan percakapan tentang persoalan yang tidak terkait dengan pekerjaan (29) ASN yang sering melakukan percakapan tentang persoalan yang tidak terkait dengan pekerjaan melalui alat komunikasi lainnya (30) ASN yang sering mengatur meja kerjanya supaya tampak sibuk bekerja (31) ASN yang sering keliling ke segala ruangan supaya tampak sibuk bekerja (32) ASN yang menggunakan fasilitas kantor untuk menyelesaikan pekerjaan lain di luar pekerjaan utamanya (33) ASN yang sering menggunakan internet, email dan pelayanan instan lainnya untuk kesenangan pribadi dibanding untuk pekerjaan mereka (34) ASN yang sering datang terlambat karena disengaja (35) ASN yang sering datang terlambat karena ada halangan yang tidak bisa dihindari (36) ASN yang sering pulang cepat karena disengaja (37) ASN yang sering pulang cepat karena memang ada kepentingan yang tidak bisa dihindari (38) ASN yang sering memperpanjang waktu makan siang, *soda breaks*, *coffe breaks* dan seterusnya meninggalkan pekerjaan (39) ASN yang sering meninggalkan rapat (40) ASN yang sering minta ijin tidak masuk kerja karena berbagai alasan seperti sakit,kepentingan keluarga (41) ASN yang dengan sukarela mengundurkan diri dari pekerjaannya karena gaji yang tidak sesuai (42) ASN yang dengan sukarela mengundurkan diri dari pekerjaannya karena adanya karir yang lebih baik di tempat lain (43) ASN yang dengan sukarela mengundurkan diri dari pekerjaannya karena ketidakpuasan dengan supervisor (44) ASN yang dengan sukarela mengundurkan diri dari pekerjaannya karena alasan kesehatan (45) mayoritas (46) minoritas (47) gender (48) ras/suku (49) warga negara. Artinya konsep ini konsisten dengan konsep Colquitt et al (2009 : 68) tentang komitmen organisasi (*organizational commitment*) dan konsep Colquitt et al (2009:51) tentang kinerja ASN (*job performance*). Dari tabel *Item Total Statistics* yang merupakan hasil pengolahan Data, indikator-indikator sebagai berikut yang merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh pada komitmen terhadap kinerja ASN yaitu tetap bekerja karena persahabatan, tetap bertahan karena merasa punya hutang budi pada pimpinan, ASN yang sering tidak fokus pada pekerjaannya, ASN yang sering melamun dalam melakukan pekerjaannya, ASN yang sering mengatur meja kerjanya supaya tampak sibuk bekerja, warga negara. Hal ini menunjukkan bahwa pada kasus ini, indikator persahabatan merupakan faktor yang paling berpengaruh pada komitmen afektif, indikator merasa punya hutang budi pada pimpinan merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh pada komitmen normatif, sedangkan indikator ASN yang sering tidak fokus pada pekerjaannya, ASN yang sering melamun dalam melakukan pekerjaannya (*moonlighting*) dan ASN yang sering mengatur meja kerjanya supaya tampak sibuk bekerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh pada *psychological withdrawal* (sikap menghindar dari komitmen organisasi

secara psikologis). Hal ini merupakan perilaku yang sering dilakukan oleh ASN tetapi ASN tidak menyadarinya kalau perilaku ini bertentangan dengan komitmen organisasi dan berpengaruh pada kinerja. Sedangkan indikator warga negara merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh pada komitmen organisasi.

### **Pengaruh Kompetensi ASN Terhadap Kinerja ASN**

Interpretasi pengaruh variabel kompetensi ASN terhadap kinerja ASN sebesar 0.514 dinyatakan signifikan pada alpha 0.05 artinya variabel kompetensi ASN mempunyai 19 dimensi antara lain : (a) tidak menunjukkan (b) mempengaruhi secara langsung (c) bermacam-macam usaha untuk membujuk/meyakinkan (d) berbagai macam tindakan untuk mempengaruhi (e) mempengaruhi melalui hal lain (f) memimpin produk (g) pembangunan tenaga kerja yang efektif (h) tingkatan teknis dan sistem bisnis (i) pengerjaan dengan cara yang benar (j) *fundamental* (k) *essential* (l) *visionary* (m) orientasi pada pelayanan pelanggan (n) kesadaran berorganisasi (o) kerjasama tim dan koordinasi (p) *networking* (q) kepemimpinan kelompok (r) keahlian teknis (s) pemikiran analitis, 26 indikator antara lain : (1) membiarkan hal itu terjadi (3) mempengaruhi secara langsung dalam diskusi dan presentasi untuk meyakinkan (6) mencoba cara yang berbeda-beda ketika berusaha untuk membujuk tanpa perlu usaha untuk menyesuaikan pada level atau minat para audiens (7) melakukan tindakan sesuai dengan spesifikasi audiens (8) mengembangkan dan memelihara sebuah jaringan terhadap pelanggan dan teman-teman sekerja dalam perusahaan (9) menggunakan keahlian untuk mempengaruhi (10) memberi dukungan untuk ide-ide yang bagus dan atau penyelesaian masalah (11) penggunaan inisiatif dan pengaruh yang lain untuk mengarahkan produk dan promosi pengembangan berkelanjutan (12) penggunaan inisiatif dan pengaruh yang lain untuk mengarahkan produk dan promosi pengembangan berkelanjutan (13) pengembangan individu dan pembangunan kemampuan operasional, proyek atau lintas tim untuk meraih hasil bisnis (14) penawaran dan penerapan pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman untuk meraih fungsi prima (15) pemodelan, pengajaran dan pelatihan nilai-nilai organisasi (16) etika dan integritas (17) kapasitas intelektual (18) kedewasaan dan keadilan (19) orientasi pelanggan (20) pengembangan ASN (21) inspirasi yang lain (22) kesehatan bisnis dan produk (23) perspektif global (24) visi dan strategi (25) pemeliharaan inovasi (26) membangun aliansi (27) kecerdasan organisasi (28) kepuasan pelanggan global dan pasar dari manapun. Artinya konsep ini konsisten dengan konsep Milkovich et al (2008 : 159) tentang kompetensi ASN (*competency*) dan konsep Colquitt et al (2009:51) tentang kinerja ASN (*job performance*). Dari tabel *Item Total Statistics* yang merupakan hasil pengolahan SPSS versi 15, indikator-indikator berikut berpengaruh paling besar pada kompetensi ASN terhadap kinerja ASN yaitu pemodelan, pengajaran dan pelatihan nilai-nilai organisasi, kesehatan bisnis dan produk, pemeliharaan inovasi, kecerdasan organisasi, kesadaran berorganisasi, serta kerjasama tim dan koordinasi.

### **Pengaruh Komitmen Dan Kompetensi ASN Terhadap Kinerja ASN Secara Simultan**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara simultan data yang diregresikan variabel komitmen dan kompetensi ASN terhadap kinerja ASN dinyatakan sebagai berikut : (1) Berdasarkan uji F (ANOVA) diperoleh F hitung sebesar = 20.798, pada kolom Sig. sebesar 0.000, sehingga tingkat signifikannya dapat disimpulkan :  $0.000 < \text{dari } 0.05$ , maka model dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh komitmen dan kompetensi ASN terhadap kinerja ASN . (2) Berdasarkan Tabel *Model Summary* besarnya pengaruh komitmen dan kompetensi ASN terhadap kinerja ASN secara simultan yaitu 0.349 atau 34.9%, artinya pengaruh komitmen dan kompetensi ASN secara simultan memberikan pengaruh sebesar 34.9% terhadap kinerja ASN . Nilai tersebut diambil dari nilai kolom *Adjusted R Square*. (3) Dari analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 37.086 + 0.185 X_1 + 0.318 X_2 + \epsilon$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kinerja ASN (Y) terhadap variabel independen (X) mempunyai angka konstanta sebesar 37.086, ini artinya setiap penurunan atau kenaikan satu satuan unit komitmen ( $X_1$ ) dan kompetensi ASN ( $X_2$ ) juga akan berdampak penurunan atau kenaikan terhadap kinerja ASN .

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan memperoleh bukti empirik mengenai pengaruh komitmen dan kompetensi ASN terhadap kinerja ASN. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Secara simultan komitmen dan kompetensi ASN memberikan pengaruh positif signifikan sebesar 34.9% terhadap kinerja ASN, sementara sisanya 65.1% ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam model ini.
2. Secara parsial komitmen, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN yaitu sebesar 0.395 dan  $0.001 < 0.05$ .
3. Secara parsial kompetensi ASN, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN yaitu sebesar 0.514 dan  $0.000 < 0.05$ .
4. Variabel kompetensi ASN lebih berpengaruh kuat terhadap kinerja ASN dibanding pengaruh variabel komitmen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apollo Daito, 2017, *Metodologi Penelitian Skripsi/Tesis/Disertasi*, Universitas Budi Luhur
- ....., 2019, *Pencarian Ilmu Pendekatan Ontologi, Epistemologi, Aksiologi*, Universitas Budi Luhur
- Colquitt, LePine, Wesson, 2019, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, Mc Graw Hill International Edition
- Cooper, Donald, Pamela S Schindler, 2001, *Business Research Methods*, New York: McGraw Hill, Inc
- Fisher, Martin, 2015, *Performance Appraisals*, Kogan Page Limited
- Goleman, Daniel, 1995, *Emotional Intelligence*, Cetakan keenambelas, terjemahan, Gramedia
- Gujarati, Domodar, 2003, *Basic Econometrics*, Second Edition, New York: McGraw Hill International Edition
- Kleiman, Lawrence S, 1997, *Human Resource Management : A Tool For Competitive Advantage*, West Publishing Company
- Lind, Marchal, Wathen, 2007, *Teknik-Teknik Statistika Dalam Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 13, terjemahan, Salemba Empat
- Mathis, Robert L and Jackson, John H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, terjemahan, Salemba Empat
- Milkovich, T George and Newman, Jerry M, 2008, *Competency*, Mc Graw Hill International Edition
- Murphy, Kevin R and Cleveland, Jeanette N, 1990, *Performance Appraisal : An Organizational Perspective*, Colorado State University
- R Palan, 2008, *Competency Manajemen : Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Seri Manajemen Sumber daya Manusia No.13

Sekaran Uma, 2002, *Research Methods For Business*, University at Corbandale

Stanislaus S. Uyanto, 2006, *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*, Graha Ilmu, Jakarta

Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta

Zikmund, William, 1997, *Business Research Methods*, fifth edition, California : The Dryden Press