

Pengaruh Pengetahuan dan Motivasi terhadap Kinerja ASN Kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi

Said Almaududi

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Corresponding email: saidalmaududi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between knowledge, motivation, and performance at the Telanaipura District Office in Jambi City and to ascertain if knowledge and motivation have a simultaneous or partial impact on performance. The complete population of 73 employees is the subject of this study's investigation. Direct respondent questionnaires, literature reviews, and other outside data were used as data sources. This study employs quantitative descriptive analysis, and SPSS 24 is used to process the data, specifically multiple linear regression analysis. The regression equation was found to be $Y = -0.534 + 0.306 X_1 + 0.756 X_2 + e$. The hypothesis test (F test) indicates that knowledge and motivation have a significant simultaneous impact on ASN performance at the Telanaipura sub-district office. Additionally, the hypothesis test (t test) indicates that knowledge has a partial impact on performance at the Telanaipura sub-district office in Jambi City. Additionally, the compensation regression coefficient is 0.306, which indicates that if knowledge increases by 100%, ASN performance at the Telanaipura sub-district office in Jambi City will increase by 30.6%. ASN performance at the Telanaipura sub-district office in Jambi City will rise by 75.6% if motivation increases by 100%, according to the motivation regression coefficient of 0.756. ASN performance in the Telanaipura sub-district office in Jambi City is 97.9% correlated with motivation and remuneration, according to the regression coefficient of the R value = 0.979. The R² value = 0.959 (95.9%) indicates the coefficient of determination. This indicates that 95.9% of ASN performance at the Telanaipura sub-district office in Jambi City can be explained by compensation and motivation, with the remaining 4.1% being influenced by other factors not included in this study.

Keywords : Knowledge, Motivation, and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam kemajuan sebuah bisnis dan merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Tenaga kerja memainkan peran penting dalam perjalanan suatu perusahaan dan proses berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya, dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan sepenuhnya efisien—dengan kata lain, pekerjaan perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi dan bahkan bergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang kompetitif.

Tidak ada gunanya meningkatkan kinerja organisasi tanpa memperhatikan peningkatan kinerja setiap anggota. Untuk meningkatkan kinerja setiap anggota, stimulasi diperlukan, terutama karena kinerja individu sangat bergantung pada peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada banyak faktor yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah faktor yang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pengetahuan. Pengetahuan, menurut Sutrisno (2014:207), adalah informasi yang

dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan adalah kemampuan yang kompleks yang dominan yang sangat penting untuk membentuk tindakan seseorang (perilaku yang luas). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku yang didasari pengetahuan lebih baik daripada perilaku yang tidak didasari pengetahuan. Ini karena dengan memiliki pengetahuan, seseorang dapat meningkatkan kinerja dengan menyelesaikan semua tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Untuk meningkatkan kualitas SDM, keahlian SDM diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Di mana pengetahuan ini sendiri merupakan kecenderungan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara aktif dan penuh tanggung jawab. Selain itu, pengetahuan kerja ini berkaitan dengan seberapa besar kepedulian seseorang atau karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang tersirat saat mengerjakan tugas yang diberikan.

Selain itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan di perusahaan dilakukan dengan berbagai cara. Ini termasuk memberikan kompensasi yang layak, memberikan motivasi, menciptakan lingkungan

kerja yang nyaman, menerapkan program pendidikan dan pelatihan yang efisien, dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, pengetahuan adalah bagian yang sangat penting dari tindakan seseorang. Kinerja yang didasarkan pada pengetahuan akan lebih optimal karena perilaku yang didasarkan pada pengetahuan lebih konsisten dan permanen.

Tinjauan Pustaka

Istilah "pengetahuan" berasal dari kata "tahu", yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti "paham setelah menyaksikan, mengalami, mengenal, atau mengerti." Menurut Notoatmodjo dalam Intan (2021), pengetahuan berasal dari penginderaan atau perasaan manusia terhadap objek melalui panca indera mereka, seperti mata, hidung, dan telinga. Wawancara dan kuisioner tentang subjek penelitian adalah cara menarik pengetahuan. (Silitonga dan Nuryeti, 2021)

Indikator untuk mengukur pengetahuan yang berasal dari faktor eksternal yang mempengaruhi orang, berikut ini: 1. Pendidikan: Semakin banyak pengetahuan seseorang, semakin mudah mereka menerima informasi tentang hal-hal atau yang berkaitan dengan pengetahuan tersebut. Pengetahuan biasanya dapat diperoleh dari orang tua, guru, dan media masa. menurut Notoadmodjo (2015), Pengetahuan sangat erat dengan pendidikan, yang merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia untuk mengembangkan diri. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin mudah menerima dan mengembangkan pengetahuan serta teknologi. 2. Pekerjaan: Bagaimana seseorang mengakses informasi yang dibutuhkan sangat dipengaruhi oleh pekerjaan mereka. 3. Pengalaman: Pengalaman sangat memengaruhi pengetahuan seseorang. Semakin banyak pengalaman seseorang dengan suatu subjek, semakin banyak pengetahuan mereka tentang subjek tersebut. Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan melakukan wawancara atau angket tentang materi yang ingin diukur dari subjek atau responden penelitian. 4. Lingkungan: Lingkungan seseorang terdiri dari semua lingkungan di sekitarnya, serta pengaruh mereka terhadap pertumbuhan dan perilaku individu atau kelompok. Proses masuk pengetahuan seseorang dan bagaimana mereka berinteraksi dengan orang lain dipengaruhi oleh lingkungan mereka juga. 5. Sosial budaya: Pengetahuan, persepsi, dan sikap

seseorang dapat dipengaruhi oleh kebudayaan dan kebiasaan keluarga mereka.

Teori Motivasi Mc Clelland mengatakan bahwa manusia pada dasarnya memiliki kemampuan untuk berprestasi di atas orang lain. Teori ini berpendapat bahwa kebutuhan untuk berprestasi adalah unik dan dapat dibedakan dari kebutuhan lain. Menurut teori David McClelland, yang dikutip dalam buku Hasibuan (2014:162), ada tiga kebutuhan manusia, Di antaranya adalah: 1) Kebutuhan untuk prestasi, yang berarti keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik daripada sebelumnya; 2) Kebutuhan untuk kuasa, yang berarti keinginan untuk menjadi lebih kuat dan mempengaruhi orang lain; dan 3) Kebutuhan untuk afiliasi, yang berarti keinginan untuk disukai, membangun, atau mempertahankan hubungan dengan orang lain. Setiap orang dapat memiliki ketiga kebutuhan tersebut, hanya tingkat keparahan yang berbeda. Seseorang mungkin memiliki kebutuhan yang lebih besar untuk prestasi daripada orang lain, sementara orang lain mungkin memiliki kebutuhan yang lebih besar untuk kuasa. Sistem nilai yang berkembang di masyarakat dapat memengaruhi kebutuhan utama seseorang.

Menurut Bangun (2012), standar penilaian kinerja harus dapat diukur dan dipahami dengan baik untuk memudahkan pengukuran kinerja karyawan. Ada lima dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas pekerjaan. Yang pertama adalah Kuantitas Pekerjaan, yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang dibuat oleh individu atau kelompok sesuai dengan standar pekerjaan. Output pekerjaan harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. 2. Kualitas Pekerjaan. Setiap pekerja perusahaan harus memenuhi persyaratan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. 3. Ketepatan Waktu: Setiap pekerjaan memiliki ciri-cirinya sendiri. Pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain. Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 4. Kehadiran: Beberapa pekerjaan membutuhkan karyawan hadir pada waktu yang ditentukan. Sampai di tempat kerja tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal. 5. Kemampuan untuk bekerja sama Satu orang karyawan tidak dapat menyelesaikan semua tugas. Jenis pekerjaan tertentu mungkin membutuhkan dua orang atau lebih karyawan. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama

dengan orang lain adalah cara lain untuk menilai kinerja mereka.

METODE

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi, yang berjumlah 73 (tujuh puluh tiga) orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan sampel deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang diberikan secara langsung kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi, serta sumber lain yang berasal dari studi literatur dan dokumen yang ada di Kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi.

Tujuan analisis regresi adalah untuk mengetahui bagaimana variabel tertentu berinteraksi satu sama lain. Variable yang berdampak disebut variabel dependen, dan variabel independen disebut variabel independen. Regresi berganda bergantung pada dua variabel independen. Jika model regresi linear berganda tidak memiliki asumsi klasik seperti multikolineritas, autokorelasi, dan heteroskedasitas, maka model tersebut dianggap baik (Algifari, 2000). Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Y = Kinerja, X_1 = Pengetahuan, X_2 = Motivasi, a Konstanta, b = Koefisien regresi, e error

Sebelum dilakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu : 1. Uji Normalitas, Uji Multikoleniaritas, Autokorelasi dan Uji Heteroskedasitas, kemudian dilakukan Uji Hipotesis

Uji F

Menurut (Ghozali, 2005) uji F digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel dependen secara bersama-sama terhadap variabel independen. Hipotesis ini dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

H_1 : ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak

Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Rancangan Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

H_1 ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

2. Menghitung t_{tabel} (Sarwono, 2012: 191) menggunakan ketentuan berikut: $\alpha = 5\%$ dan $Degree of Freedom (DF) = 30 - 1 - 1$ $t_{tabel} = 2.04841$

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Regresi

Menurut Kurniawan (2009: 26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan tersebut.

5. Koefisien Determinasi

Menurut Supardi (2013: 188), dengan symbol r^2 adalah koefisien determinasi. Nilai ini menunjukkan proporsi variasi total dalam nilai respon, yang dapat dijelaskan atau dikaitkan dengan hubungan linear dengan varia independen. Variabel lain, seperti galat atau pengubah lainnya, mewakili sisa variasi. Nilai koefisien determinasi adalah kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = n\%$. Ini menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan nilai variabel dependen sebesar $n\%$, dan bagian yang tersisa sebesar $(100-n)\%$ dipengaruhi oleh kesalahan (error) dari pengaruh variabel lain. Koefisien determinasi penyesuaian, atau koefisien sederhana yang memperhitungkan jumlah variabel independen, sangat sensitif terhadap jumlah variabel dalam analisis korelasi dengan jumlah variabel dependen lebih dari satu. Koefisien determinasi penyesuaian biasanya digunakan untuk analisis korelasi majemuk atau ganda.

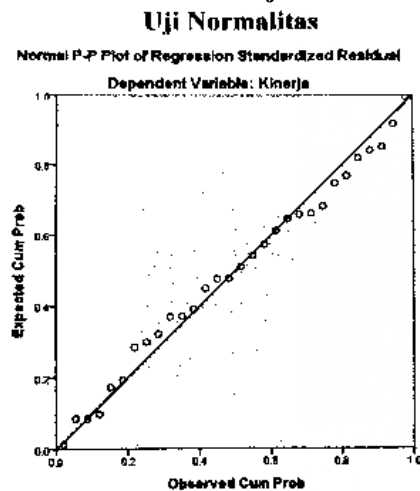
HASIL

Hasil uji statistik yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut: Uji asumsi klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Multikoleniaritas, Autokorelasi dan Uji Heteroskedasitas, kemudian

dilakukan Uji Hipotesis yaitu uji F dan uji t yang di jelaskan dibawah ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Dari grafik histogram dan normal probability plot pada gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram memperlihatkan distribusi normal dan data grafik P-P Plot di atas memperlihatkan titik menyebar di sekitar garis

diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Multikolineritas

Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengetahuan	.150	6.646
Motivasi	.150	6.646

a. Dependent variabel : Kinerja

Dari hasil uji menggunakan SPSS dapat dilihat pada 105ndep diatas bahwa nilai *tolerance* dan VIF menunjukkan bahwa tidak ada satu 105ndepend 105ndependent yang memiliki

nilai VIF lebih besar dari 10 dan tidak ada satu pun nilai tolerance 105ndepend 105ndependent yang kurang dari 0,1. Artinya model ini dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.979 ^a	.959	.956	1.297

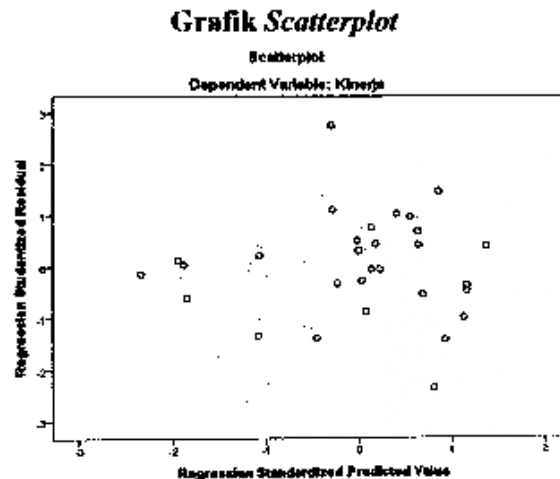
a. Predictor (Constant), Motivasi, Pengetahuan

b. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data diperoleh hasil autokorelasi yang ditunjukkan pada tabel Durbin-Watson yaitu sebesar 1.297. Karena angka D-W test sebesar 1.297 yaitu diantara 1-1,54 artinya tanpa

kesimpulan. Sehingga dapat dilakukan penelitian dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedasitas



Dari grafik scatterplot tersebut dapat kita lihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola apapun dan ada beberapa titik berada dibawah garis 0. Hal ini

mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedasitas pada model regresi sehingga model ini layak digunakan dalam penelitian. Persamaan Regresi

Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.534	1.763		-.303	.764
1 Pengetahuan	.306	.104	.295	2.945	.007
Motivasi	.756	.108	.701	7.003	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :
 $Y = -0,534 + 0,306 X_1 + 0,756 X_2$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai konstan sebesar 0,534 artinya jika variabel pengetahuan dan motivasi konstan, maka variabel kinerja bernilai -0.534 atau -53,4%.

Selanjutnya dari persamaan regresi berganda diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel pengetahuan sebesar 0,305, hal ini

menunjukkan jika variabel pengetahuan naik sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 30,5%. Dari persamaan regresi berganda diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,756, artinya apabila motivasi naik sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 75,6%.

Uji Hipotesis Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of quares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1102,410	2	551.205		
1 Residual	46,780	27	1,733	318.137	0,000 ^b
Total	1149,190	29			

a. Dependent variable : Kinerja

b. Predictors : (Constant), Motivasi, Pengetahuan

Kriteria pengujian secara simultan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian F_{hitung} sebesar $318.137 > F_{tabel}$ sebesar 3.34 artinya

terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengetahuan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi.

Uji t (Parsial)

Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	-.303	.764
1 Pengetahuan	2.945	.007
Motivasi	7.003	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Kriteria perhitungan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Menghitung t_{tabel} menggunakan ketentuan $\alpha = 5\%$ dan *Degree of Freedom* (DF) = (Jumlah data-2) atau $30-3=27$ dan $t_{tabel} = 2.05183$. Dari hasil pengujian maka dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial pertama, Pengetahuan (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel Pengetahuan (X_1) sebesar 2.945 dan t_{tabel} sebesar 2.04841 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.945 > 2.05183$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada

pengaruh signifikan antara variabel pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan telanaipura Kota Jambi.

2. Pengujian secara parsial kedua, Motivasi (X_2)
Nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_2) sebesar 7.003 dan t_{tabel} sebesar 2.05183 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7.003 > 2.05183$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan telanaipura Kota Jambi.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.979 ^a	.959	.956	1.31628

a. Predictors : (Constant), Motivasi, Pengetahuan

b. Dependent variable : Kinerja

Koefisien korelasi antara pengetahuan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan adalah 0,979 artinya terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel pengetahuan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Dari pengujian model summary maka diperoleh nilai (determinasi) sebesar 0,959 angka ini menyatakan bahwa variabel pengetahuan (X_1) dan motivasi (X_2) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 95,9%.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, mal ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kantor kecamatan telanaipura Kota Jambi memiliki tingkat pengetahuan sedang dengan skor rata-rata 99,33, dan tingkat motivasi sedang dengan skor rata-rata 98,13. Selain itu, kinerja karyawan kantor kecamatan telanaipura Kota Jambi sedang dengan skor rata-rata 100,4.
2. Berdasarkan uji hipotesis (Uji F), diketahui bahwa ada korelasi signifikan antara

pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan telanaipura Kom. Sementara itu, berdasarkan uji hipotesis (Uji t), diketahui bahwa ada korelasi antara pengetahuan dan kinerja pada kantor kecamatan telanaipura Kota Jambi dan uji hipotesis (Uji t).

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2000, Analisis Regresi, BPFE. Universitas Gajah Mada
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta
- Fuad, Mas'ud, 2005. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, Gery, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. UNDIP: Semarang
- Gomes, Faustino, Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi: Yogyakarta

- Handoko, 2012, Manajemen, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- kurniawan, Albert, 2009, Belajar Mudah SPSS, PT. Buku Kita, Jakarta
- Luthans, Frea, 2006, Perilaku Organisasi, Andi: Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2011, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit PT Relika Aditama, Bandung.
- Mathis & Jackson. Human Resources Management. Bumi Aksara: Jakarta
- Moheriono, 2012, Riset Sumber Daya Manusia, Penerbit: Gramedia Pustak Utama, Jakarta
- Notoatmodjo, 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipt Jakarta.
- Rangkuti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Ana Yogyakarta
- Rosidah, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka Utam Jakarta
- Sarwono, 2012, Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Diser Menggunakan SPSS, PT. Raja Grafindo Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung
- Silitonga, I. R., & Nuryeti, N. (2021). Profil Remaja Putri dengan Kejadian Anemia. Jurnal Ilmiah Kesehatan (JIKA), 3(3), 184–192.
<https://doi.org/10.36590/jika.v3i3.199>
- Suriati, Syamsul Ridjal, Ardiansyah Halim, Mursidah, Volume 4 Issue 2 (2021) Pages 333 - 346 YUME : Journal of Management ISSN : 2614-851X (Online) Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, STIEM Bongaya, Makassar, Indonesia
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi, Salemba Empat: Yogyakarta.
- Supardi, 2013, Aplikasi Statistik Dalam penelitian, Change Publication, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana PrenadaMedia, Grop, Jakarta
- Umar, Husein, 2013, Riset Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Uno, Hamzah, 2001, Teori Motivasi dan Pengukurannya, Bumi Aksara, Jakarta.