



Halimatus Saddiah
 Marpaung¹
 Tri Andriani²
 Haris Abdullah Yusuf³
 Qonita Sajidah⁴

PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN ASAHAN

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran dalam keberhasilan organisasi, sehingga harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan output yang optimal. Setiap organisasi selalu berupaya agar pegawainya dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin dengan harapan agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan sepenuhnya. Pada kenyataannya target pencapaian penerimaan pajak dan retribusi daerah yang belum sepenuhnya terealisasi membuktikan kurangnya prestasi pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai pada badan pendapatan daerah kabupaten asahan. Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linear berganda, sedangkan sampel menggunakan metode sampel Jenuh sebanyak 71 responden. Hasil uji-F, secara simultan kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai $F_{hitung} (33,859) > F_{tabel} (3,132)$ dan nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Hasil uji-t (parsial), kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} (8,008) > t_{tabel} (1,995)$ dan nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} (3,896) > t_{tabel} (1,995)$ dan nilai signifikansi $(0,038 < 0,05)$. Uji-R menghasilkan nilai R Square yaitu 0,499 atau 49,9% sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Sosial, Prestasi Kerja

Abstract

Human resources have a role in the success of the organization, so they must be managed as well as possible in order to provide optimal output. Every organization always strives so that its employees can provide the highest possible work performance in the hope that the organizational goals that have been set can be fully achieved. In fact the target of achieving regional tax and retribution revenues that have not been fully realized proves the lack of employee performance. This study aims to determine the simultaneous and partial effect of self-actualization needs and social needs on work performance of employees at the regional revenue agency Asahan district. The research method uses descriptive quantitative data analysis techniques using multiple linear regression, while the sample uses the Saturated sample method of 71 respondents. The results of the F-test, simultaneously self-actualization needs and social needs have a positive and significant effect on work performance with $F_{count} (33.859) > F_{table} (3.132)$ and significance value $(0.000 < 0.05)$. The results of the t-test (partial), the need for self-actualization has a positive and significant effect on work performance with a $t_{count} (8.008) > t_{table} (1.995)$ and a significance value $(0.000 < 0.05)$. Social needs have a positive and

^{1,2,3,4} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan

email : lie.marpaunga@gmail.com¹, triandrianimm@gmail.com², qonitasajidah16@gmail.com³, harisabdulahyusuf@gmail.com⁴

significant effect on work performance with a t count (3.896) > t table (1.995) and a significance value (0.038 < 0.05). The R-test produces an R Square value of 0.499 or 49.9% while the remaining 50.1% is influenced by other variables not included in this study.

Keyword : Self Actualization Needs, Social Needs, Work Performance

PENDAHULUAN

Faktor manusia sebagai tenaga kerja yang tidak lain merupakan sumber daya manusia didalam organisasi, atau lembaga-lembaga memegang peranan yang teramat penting sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum. Sumber daya manusia memiliki peran dalam keberhasilan organisasi, sehingga harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan *output* yang optimal. Oleh sebab itu setiap organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada didalamnya agar dapat mendorong kemajuan organisasi.

Pegawai merupakan sumber daya manusia dalam suatu instansi atau organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Untuk itu, diperlukan pegawai yang terampil dalam bidangnya, berperilaku baik dalam menjalankan tugasnya serta mampu bersaing dengan pegawai lain. Setiap organisasi selalu berupaya agar pegawainya dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin dengan harapan agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan sepenuhnya.

Robbins dan Coulter menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow. Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah organisasi. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut serta memperoleh prestasi secara maksimal.

Selain kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial ialah hal yang tak kalah penting yang dibutuhkan bagi setiap pegawai. Kebutuhan sosial atau sering disebut dengan *affiliation needs*, merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Menurut Maslow kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa ingin memiliki, dimiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelompoknya. Salah satu contoh kebutuhan sosial dalam berorganisasi yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan sosial antar pegawai atau pemimpin untuk saling berinteraksi.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Maslow aktualisasi diri merupakan: "Proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik". Kebutuhan aktualisasi diartikan sebagai kebutuhan akan keinginan seseorang untuk menggunakan semua potensi dan kemampuan dirinya untuk melakukan apa yang ia mau dan bisa secara maksimal. Kebutuhan menjadi sesuatu yang orang tersebut mampu mewujudkannya secara maksimal dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan potensi dirinya.

Menurut Maslow kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa ingin memiliki, dimiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelompoknya. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE

Metode yang akan digunakan pada penelitian ini ialah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data kuantitatif yaitu angka atau bilangan. Sifat penelitian ini ialah penelitian deskriptif, “menurut Suliyanto penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menganalisis atau menghubungkan variabel yang satu dengan variabel lain.

Penelitian ini akan dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan yang beralamat di Jalan Plamboyan Sibogat, Kelurahan Mekar Baru, Kecamatan Kota Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara 21211. Waktu penelitian disesuaikan dengan tahapan perencanaan dan pelaksanaan penelitian sehingga waktu penelitian ini akan dimulai pada bulan Januari sampai Juni tahun 2023.

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai ASN yang bekerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan, yaitu berjumlah 71 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi pegawai ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan yang berjumlah 71 orang pegawai ASN. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas Kebutuhan Aktualisasi Diri

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P1	12.01	1.700	.709
P2	12.23	2.577	.288
P3	11.80	2.589	.322
P4	11.96	1.984	.649

Sumber : Output Statistik (Penelitian, 2023)

Tabel 2. Kebutuhan Sosial

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P5	11.94	1.682	.479
P6	12.10	2.004	.347
P7	12.11	2.330	.300
P8	12.10	1.662	.587

Sumber : Output Statistik (Penelitian, 2023)

Tabel 3. Prestasi Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P9	12.62	1.496	.492
P10	12.70	1.840	.276
P11	12.51	1.739	.444
P12	12.58	1.619	.608

Sumber : Output Statistik (Penelitian, 2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh bahwa hasil uji validitas berdasarkan tabulasi data seluruh item pernyataan menerangkan bahwa nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) > 0, 2335 (r_{tabel}), artinya seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

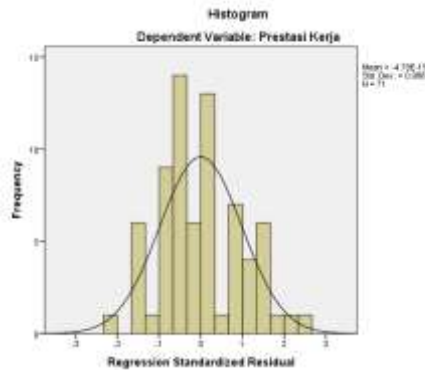
Tabel 4. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.696	.687	4

Sumber : Output Statistik (Penelitian, 2023)

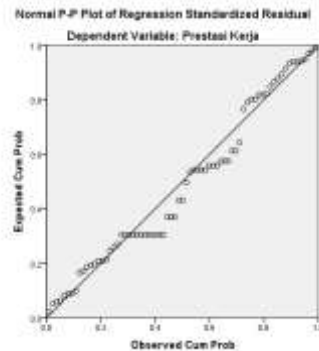
Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Hasil perhitungan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X^1), Kebutuhan Sosial (X^2) dan Prestasi Kerja (Y) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berstatus reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1 Histogram

Hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram di atas menjelaskan bahwa data terdistribusi secara normal karena garis menyerupai gambar lonceng serta merata yakni tidak miring ke kiri atau miring ke kanan.



Gambar 2 Normal P-P Plot

Berdasarkan uji normalitas melalui P-P Plot diatas, garis diagonal diikuti oleh titik-titik yang diawali dari titik 0,0 pada sumbu X dan Y, artinya uji normalitas dengan P-P Plot memenuhi asumsi normalitas.

		Unstandar dized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.54040942
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.062

Tabel 5. uji normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	1.133
Asymp. Sig. (2-tailed)	.153

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 6. Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P1	12.01	1.700	.709
P2	12.23	2.577	.288
P3	11.80	2.589	.322
P4	11.96	1.984	.649

Sumber : Output Statistik (Penelitian, 2023)

Tabel 7. Kebutuhan Sosial

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P5	11.94	1.682	.479
P6	12.10	2.004	.347
P7	12.11	2.330	.300
P8	12.10	1.662	.587

Sumber : Output Statistik (Penelitian, 2023)

Tabel 8. Prestasi Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P9	12.62	1.496	.492
P10	12.70	1.840	.276
P11	12.51	1.739	.444
P12	12.58	1.619	.608

Sumber : Output Statistik (Penelitian, 2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh bahwa hasil uji validitas berdasarkan tabulasi data seluruh item pernyataan menerangkan bahwa nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) > 0,2335 (r_{tabel}), artinya seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.696	.687	4

Sumber : Output Statistik (Penelitian, 2023)

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Hasil perhitungan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X^1), Kebutuhan Sosial (X^2) dan Prestasi Kerja (Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berstatus reliabel.

Uji Asumsi Klasik

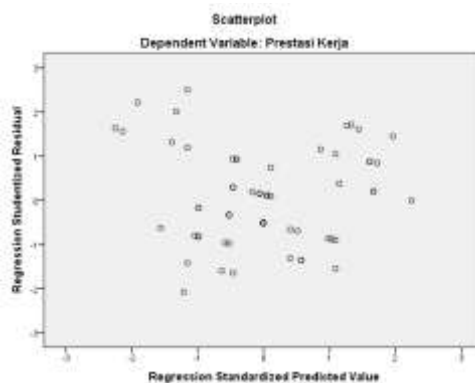
Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kebutuhan Aktualisasi Diri	.982	1.018
Kebutuhan Sosial	.896	1.116

Sumber : Output Statistik (Penelitian, 2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10,00. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* diatas diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Regresi

Tabel 11. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
-------	-----------------------------

		B	Std. Error
	(Constant)	11.830	.773
1	Kebutuhan Aktualisasi Diri	.280	.035
	Kebutuhan Sosial	.293	.075

Sumber : Output Statistik (Penelitian, 2023)

Dari tabel di atas diketahui persamaan regresi linear berganda antara variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

$$Y = 11,830 + 0,280X_1 + 0,293X_2$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta ialah 11,830 menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1) dan kebutuhan sosial (X_2) ialah sama dengan nol, maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 11,830.
2. Koefisien regresi pada variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1) adalah 0,280 maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu-satuan variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1), maka akan meningkat nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,280 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel kebutuhan sosial (X_2) adalah 0,293 maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu-satuan variabel kebutuhan sosial (X_2), maka akan meningkat nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,293 satuan.

Hasil Uji Simultan

Tabel 12. Uji Simultan

Model		F	Sig.
1	Regression	33.859	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : Output Statistik (Penelitian, 2023)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (33,859) > F_{tabel} (3,132)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya secara simultan kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja. **Tabel 4.7 Uji Parsial**

Tabel 13. Uji Parsial

Model		T	Sig.
	(Constant)	15.308	.000
1	Kebutuhan Aktualisasi Diri	8.008	.000
	Kebutuhan Sosial	3.896	.038

Sumber : Output Statistik (Penelitian, 2023)

Berdasarkan tabel dia atas, dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara parsial sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil Uji Parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $8,008 > t_{tabel} 1,995$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ ini berarti variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).
- b. Berdasarkan hasil Uji Parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,896 > t_{tabel} 1,995$ dan nilai signifikan yaitu $0,038 < 0,05$ ini berarti variabel Kebutuhan Sosial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

d. Koefisien Determinasi

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.706 ^a	.499	.484

Sumber : Output Statistik (Penelitian, 2023)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *R Square* yaitu 0,499 atau 49,9%, artinya pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja adalah sebesar 49,9%, sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₁) dan Kebutuhan Sosial (X₂) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian melalui hasil uji simultan (Uji F), nilai $F_{hitung} (33,859) > F_{tabel} (3,13)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya secara simultan kebutuhan aktualisasi diri (X₁) dan kebutuhan sosial (X₂) berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Herizal, Muhammad Nur yang menyatakan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kebutuhan Aktualisasi Diri (X₁), Penghargaan (X₂), dan Kebutuhan Sosial (X₃), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan.

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian melalui hasil uji parsial (uji t), nilai $t_{hitung} (8,008) > t_{tabel} (1,995)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya secara parsial kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka H₂ diterima dan H₀ ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ridho Ronaldi Batubara, Emillia rahmadani putri gami yang menyatakan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian melalui hasil uji parsial (uji t), nilai $t_{hitung} (3,896) > t_{tabel} (1,995)$ dan nilai signifikansi ($0,038 < 0,05$) artinya secara parsial kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka H₂ diterima dan H₀ ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Bitri Agung Syah Putri, Sari Wulandari yang menyatakan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kebutuhan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja.

Sumber : Output Statistik (Penelitian, 2023)

Berdasarkan output tabel kolmogrov smirnov test di atas, hasil pengukuran normalitas menggunakan statistik diputuskan bahwa data terdistribusi secara normal karena nilai $A.Symp.Sig 0,061 > 0,05$.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Uji simultan (Uji F) menghasilkan nilai $F_{hitung} (33,859) > F_{tabel} (3,13)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya secara simultan kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak.

2. Uji parsial (Uji t) menghasilkan nilai t_{hitung} nilai t_{hitung} (8,008) > t_{tabel} (1,995) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05), artinya secara parsial kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Uji parsial (Uji t) menghasilkan nilai t_{hitung} (3.896) > t_{tabel} (1,995) dan nilai signifikansi (0,038 < 0,05), artinya secara parsial kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
4. Uji- R^2 menghasilkan nilai R *Square* yaitu 0,499 atau 49,9%, artinya pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja ialah sebesar 49,9%, sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tri Basuki, Analisis Statistik Dengan SPSS, Danisa Media, Yogyakarta, 2015
- Al Fajar Ansory, Meithiana Indrasari, Manajemen Sumber Daya Manusia, Indomedia Pustaka, Sidoarjo, 2018
- Benjamin Bukit, et.al, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Zahir Publishing, Yogyakarta, 2017
- Enny Radjab, Andi Jam'an, Metodologi penelitian bisnis, Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, 2017
- Fauzi Agustini, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, UISU Press, Medan, 2019
- Hamin Rosyidi, Psikologi Kepribadian (paradigma traits, kognitif, behavioristik dan humanistik), Jaudar Press, Surabaya, 2015
- Hardani, et.al, Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif, CV. Pustaka Ilmu, Yogyakarta, 2020
- Kumba Digidowiseiso, Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (LPU-UNAS), Jakarta Selatan, 2017
- Limgiani, et.al, MSDM (Pendekatan Konseptual dan Teoretis), Media Sains Indonesia, Jawa Barat, 2022
- Ma'ruf Abdullah, Metode Penelitian Kuantitatif, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2015
- Masram, Mu'ah, Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional, Zifatama Publisher, Jawa Timur, 2017
- Ratna Wijayanti Daniar Paramita, et.al, Metode Penelitian Kuantitatif, Widya Gama Press, Jawa Timur, 2021
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta., 2015
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2017
- Sukmawati Marjuni, Manajemen Sumber Daya Manusia , CV. Sah Media, Makasar, 2015