

## **STUDI ASOSIATIF TENTANG MOTIVASI KERJA KARYAWAN STMIK AMIKOM PURWOKERTO**

**Oleh :  
Yusmedi Nurfaizal  
(STMIK AMIKOM Purwokerto)**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul Studi Asosiatif Tentang Motivasi Kerja Karyawan STMIK Amikom Purwokerto. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebutuhan fisiologis, penghargaan dan aktualisasi diri terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologis, penghargaan dan aktualisasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Kebutuhan penghargaan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan STMIK Amikom Purwokerto.

**Kata Kunci : Kebutuhan Fisiologis, Penghargaan, Aktualisasi Diri, Motivasi Kerja**

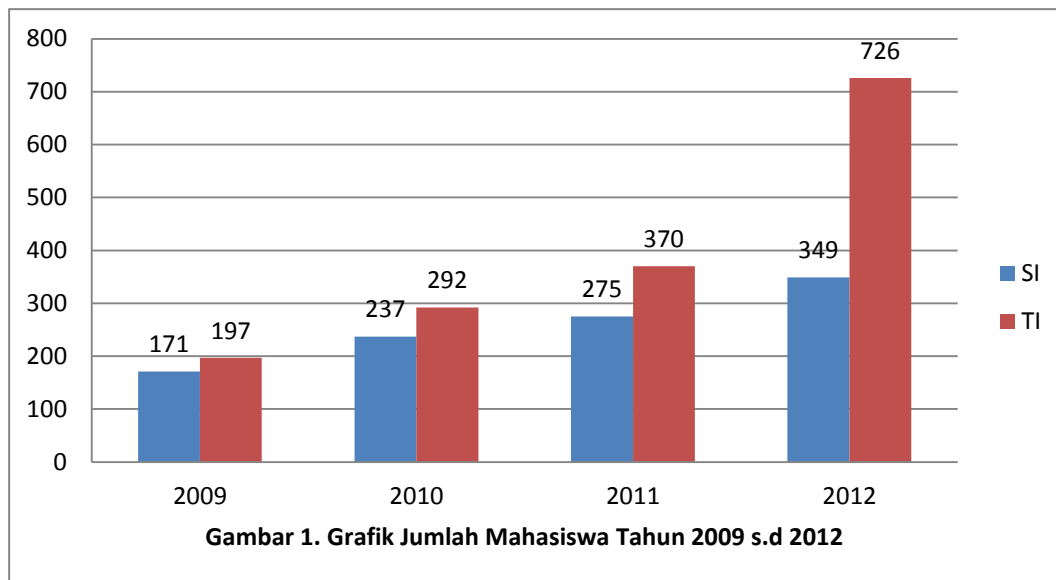
### **I. PENDAHULUAN**

Penggunaan teknologi informasi dalam organisasi telah meningkat secara dramatis. Sejak tahun 1980-an, sekitar 50 persen modal baru digunakan untuk pengembangan teknologi informasi (Westland dan Clark, 2000) dalam Venkatesh et al., (2003). Teknologi informasi diadakan untuk menunjang aktifitas usaha di semua tingkatan organisasi. Penggunaan teknologi informasi mencakup sampai ke tingkat operasional untuk meningkatkan kualitas produk serta produktivitas operasi, oleh karena itu teknologi informasi harus dapat diterima dan digunakan oleh seluruh karyawan dalam organisasi sehingga investasi yang besar untuk pengadaan teknologi informasi akan diimbangi pula dengan produktivitas yang besar pula.

STMIK Amikom Purwokerto adalah salah satu sekolah tinggi yang berbasis teknologi informasi yang ada di Purwokerto. STMIK Amikom Purwokerto dalam mengembangkan sumber daya manusia selalu mengantisipasi berbagai tantangan ke depan yang memerlukan titik tumpu pada pengembangan yang strategis dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya ilmu pengetahuan yang berbasis komputer dan informatika yang harus siap beradaptasi di dunia industri dengan cepat. Berkaitan dengan pendidikan global, STMIK Amikom Purwokerto

berupaya menghasilkan lulusan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan lulusan perkaryawanan tinggi lain di pasar lokal maupun global, bermoral pancasila, berkualitas, produktif dan profesional, serta berjiwa entrepreneur untuk menciptakan lapangan pekerjaan sendiri sehingga di masa yang akan datang STMIK Amikom Purwokerto dapat menjadi mahasiswa terbaik di Indonesia yang dapat menjadi kebanggaan bangsa.

Kinerja STMIK Amikom Purwokerto dari tahun ke tahun mengalami kenaikan yang signifikan. Untuk mengetahui kinerja STMIK Amikom Purwokerto Tahun 2009 sampai dengan Tahun 2012, salah satunya dapat dilihat pada grafik berikut ini.



Berdasarkan grafik di atas, maka dapat dilihat bahwa kinerja STMIK Amikom Purwokerto dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2012 mengalami kenaikan. Kenaikan tertinggi untuk jurusan sistem informasi terjadi pada tahun 2010 yaitu dari 171 mahasiswa menjadi 237 mahasiswa atau 38,60%, sedangkan untuk jurusan teknik informatika kenaikan jumlah mahasiswa tertinggi terjadi pada tahun 2012 yaitu dari 370 mahasiswa menjadi 726 mahasiswa atau 96,22%. Agar Kinerja STMIK Amikom ini bisa ditingkatkan atau dipertahankan, maka perlu didukung dengan motivasi SDM yang tinggi.

Chung dan Megginson yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2001), menerangkan bahwa pengertian motivasi adalah tingkat usaha yang dilakukan oleh

seseorang yang mengejar suatu tujuan dan berkaitan dengan motivasi kerja dan performan pekerjaan. Sedangkan T. Hani Handoko (2001) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan motivasi yang tinggi diharapkan kinerja STMIK AMIKOM Purwokerto dapat meningkat.

Salah satu dari teori motivasi yang terkenal adalah hierarki kebutuhan dari seseorang psikolog bernama Abraham H. Maslow yang mendasarkan pada dua prinsip. *Pertama*, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi. *Kedua*, suatu kebutuhan yang telah terpenuhi berhenti menjadi motivator utama dari perilaku (Gibson, 2007).

Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalamannya, mengikuti suatu hierarki. Kebutuhan *pertama* yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), seperti makan, minum, perumahan, seks, istirahat, balas jasa dan sebagainya. Setelah kebutuhan *pertama* dipenuhi, kebutuhan *kedua* akan menjadi kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*). Kebutuhan *ketiga* akan muncul setelah *kedua* terpenuhi yaitu kebutuhan sosial (*social needs*) berupa kasih sayang, persahabatan, persaudaraan dan sebagainya. Kebutuhan *keempat* muncul setelah kebutuhan *ketiga* terpenuhi, yaitu kebutuhan harga diri (*esteem needs*) berupa status, pengakuan, penghargaan, apresiasi dan sebagainya. Proses ini berlanjut sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), seperti pengembangan diri, penggunaan potensi diri dan sebagainya (Gibson, 2007).

Perkembangan dan kepercayaan masyarakat terhadap STMIK AMIKOM Purwokerto yang begitu baik serta komitmen yang kuat dan dukungan sepenuhnya dari STMIK AMIKOM Yogyakarta, merupakan modal yang cukup untuk mengembangkan STMIK Amikom Purwokerto menjadi Perkaryawanan Tinggi terbesar yang berorientasi pada Trend Teknologi Informasi khususnya di Purwokerto dan lingkungan Kopertis Wilayah VI (Jawa Tengah).

Beritik tolak dari hal tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut 1) Apakah kebutuhan fisiologis, penghargaan dan aktualisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ? 2) Variabel manakah di antara

kebutuhan fisiologis, penghargaan dan aktualisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ?

## II. METODE PENELITIAN

Sasaran dari penelitian ini adalah seluruh karyawan STMIK Amikom Purwokerto. Penelitian ini dilakukan di STMIK Amikom Purwokerto. Penelitian ini menggunakan metode survey, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (Arikunto, 1998). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di STMIK Amikom Purwokerto. Besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 persen. Sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 responden. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan fisiologis, penghargaan dan aktualisasi terhadap motivasi kerja karyawan digunakan analisis regresi (Sugiyono, 2009). Sedangkan untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh digunakan rumus elastisitas (Pyndick, 1976).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Supaya diperoleh data penelitian yang tepat serta dapat dipercaya, maka kuesioner yang digunakan untuk mengambil data penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas butir menggunakan korelasi product moment, sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan reliabilitas Alpha. Hasil uji validitas butir untuk setiap pernyataan pada setiap variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Butir Variabel Kebutuhan Fisiologis (X<sub>1</sub>)

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.183	.035	.324(*)	.164	.551(*)
	Sig. (1-tailed)	.	.166	.428	.040	.193	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	.183	1	.265	.325(*)	.225	.641(*)
	Sig. (1-	.166	.	.079	.040	.116	.000

	tailed)						
	N	30	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	.035	.265	1	.202	.177	.565(* *)
	Sig. (1-tailed)	.428	.079	.	.142	.175	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson Correlation	.324(*)	.325(*)	.202	1	.232	.693(* *)
	Sig. (1-tailed)	.040	.040	.142	.	.109	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item_5	Pearson Correlation	.164	.225	.177	.232	1	.593(* *)
	Sig. (1-tailed)	.193	.116	.175	.109	.	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.551(* *)	.641(* *)	.565(* *)	.693(* *)	.593(* *)	1
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.
	N	30	30	30	30	30	30

\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Tabel 1 memperlihatkan bahwa nilai sig. pada setiap pernyataan pada variabel kebutuhan fisiologis lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja karyawan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Butir Variabel Kebutuhan Penghargaan ( $X_2$ )

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.361(*)	.124	.289	.203	.696(* *)
	Sig. (1-tailed)	.	.025	.257	.061	.141	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	.361(*)	1	.219	.347(*)	-.059	.655(* *)
	Sig. (1-tailed)	.025	.	.122	.030	.379	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	.124	.219	1	.087	.172	.562(* *)
	Sig. (1-	.257	.122	.	.324	.181	.001

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Total
	tailed)						
	N	30	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson Correlation	.289	.347(*)	.087	1	.012	.549(*)
	Sig. (1-tailed)	.061	.030	.324	.	.476	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Item_5	Pearson Correlation	.203	-.059	.172	.012	1	.449(*)
	Sig. (1-tailed)	.141	.379	.181	.476	.	.006
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.696(*)	.655(*)	.562(*)	.549(*)	.449(*)	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.001	.001	.006	.
	N	30	30	30	30	30	30

\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai sig. pada setiap pernyataan pada variabel kebutuhan penghargaan lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kebutuhan penghargaan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Butir Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_3$ )

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.475(*)	.236	.429(*)	.138	.780(*)
	Sig. (1-tailed)	.	.004	.104	.009	.233	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	.475(**)	1	.188	.176	-.109	.577(*)
	Sig. (1-tailed)	.004	.	.160	.175	.283	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	.236	.188	1	.168	.259	.613(*)
	Sig. (1-tailed)	.104	.160	.	.188	.083	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson Correlation	.429(**)	.176	.168	1	.055	.604(*)
	Sig. (1-	.009	.175	.188	.	.387	.000

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Total
	tailed)						
	N	30	30	30	30	30	30
Item_5	Pearson Correlation	.138	-.109	.259	.055	1	.430(* *)
	Sig. (1-tailed)	.233	.283	.083	.387	.	.009
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.780(**)	.577(* *)	.613(* *)	.604(* *)	.430(**)	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.009	.
	N	30	30	30	30	30	30

\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai sig. pada setiap pernyataan pada variabel kebutuhan aktualisasi diri lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kebutuhan aktualisasi diri adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Butir Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.269	.013	.190	.244	.572(**)
	Sig. (1-tailed)	.	.075	.474	.157	.097	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	.269	1	.121	.347(*)	.117	.627(**)
	Sig. (1-tailed)	.075	.	.263	.030	.270	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	.013	.121	1	.177	.221	.490(**)
	Sig. (1-tailed)	.474	.263	.	.175	.120	.003
	N	30	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson Correlation	.190	.347(*)	.177	1	.310(*)	.673(**)
	Sig. (1-tailed)	.157	.030	.175	.	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item_5	Pearson Correlation	.244	.117	.221	.310(*)	1	.641(**)
	Sig. (1-tailed)	.097	.270	.120	.047	.	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson	.572(**)	.627(**)	.490(**)	.673(**)	.641(**)	1

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Total
Correlation	)	)	)	)	)	)
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.
N	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai sig. pada setiap pernyataan pada variabel motivasi kerja karyawan diri lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja karyawan adalah valid.

Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Alpha

No	Variabel	Koefisien Alpha	r tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1	Kebutuhan fisiologis	0,574	0,361	Reliabel
2	Kebutuhan penghargaan	0,518	0,361	Reliabel
3	Kebutuhan aktualisasi diri	0,570	0,361	Reliabel
4	Motivasi kerja karyawan	0,560	0,361	Reliabel

Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai koefisien Alpha pada setiap variabel lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 95 persen ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,361. Hasil tersebut membuktikan bahwa seluruh kuesioner adalah reliabel.

2. Pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi kerja karyawan

$$Y = -5,041 + 0,439X_1 + 0,533X_2 + 0,309X_3$$

Penjelasan dari persamaan regresi berganda tersebut sebagai berikut :

a = -5,041 artinya, jika variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dianggap bernilai 0 (nol), maka motivasi kerja karyawan bernilai -5,041 satuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, dan

kebutuhan aktualisasi diri rendah, maka motivasi kerja karyawan akan rendah.

$b_1 = 0,439$  artinya, apabila kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dianggap konstan maka setiap kenaikan satu satuan pada variabel kebutuhan fisiologis akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,439 satuan. Artinya apabila kebutuhan penghargaan tidak berubah, dan kebutuhan aktualisasi diri tetap, maka kebutuhan fisiologis karyawan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

$b_2 = 0,533$  artinya apabila variabel kebutuhan fisiologis dan kebutuhan aktualisasi diri dianggap konstan maka setiap kenaikan satu satuan pada variabel kebutuhan penghargaan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,533 satuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan aktualisasi diri tidak berubah, maka meningkatnya kebutuhan penghargaan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

$b_3 = 0,309$  artinya apabila variabel kebutuhan fisiologis dan kebutuhan penghargaan dianggap konstan maka setiap kenaikan satu satuan pada variabel kebutuhan aktualisasi diri akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,309 satuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan penghargaan tidak berubah, maka kebutuhan aktualisasi diri yang meningkat akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Untuk menguji keberartian garis regresi digunakan Uji F. Berdasarkan pada hasil analisis varians diperoleh nilai F hitung sebesar 16,888. Nilai F tabel pada tingkat signifikansi 95 persen ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat bebas (3, 38) diketahui sebesar 2,88. Nilai F hitung yang lebih besar daripada nilai F tabel ( $16,888 > 2,78$ ), menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan

digunakan uji t. Nilai t hitung untuk masing-masing variabel diketahui sebesar  $t_1 = 3,681$ ,  $t_2 = 4,191$ ,  $t_3 = 2,335$ , dan nilai t tabel tingkat signifikansi 95 persen ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat bebas (38) sebesar 2,011. Nilai t hitung untuk setiap variabel yang lebih besar daripada nilai t tabel membuktikan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 59,80 persen ( $R Square = 0,598$ ). Pengaruh variabel lain sebesar 40,20 persen.

Berdasarkan pada hasil pengujian tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan “kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan” diterima.

### 3. Variabel Yang Paling Berpengaruh Terhadap Motivasi kerja karyawan

Pengujian terhadap variabel yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan uji elastisitas. Hasil uji elastisitas diperoleh nilai elastisitas untuk setiap variabel sebagai berikut

$$\text{Elastisitas } X_1 = 0,4295$$

$$\text{Elastisitas } X_2 = 0,5254$$

$$\text{Elastisitas } X_3 = 0,3082$$

Berdasarkan pada perhitungan elastisitas di atas dapat diketahui bahwa nilai elastisitas terbesar adalah untuk variabel kebutuhan penghargaan (Elastisitas  $X_2 = 0,5254$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan merupakan variabel yang berpengaruh paling besar terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kebutuhan penghargaan merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan diterima.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 1. Kesimpulan

- a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri merupakan faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di STMIK Amikom Purwokerto. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji F dan uji t. Besarnya pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 59,80 persen, sisanya sebesar 40,20 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- b. Kebutuhan penghargaan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di STMIK Amikom Purwokerto. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji elastisitas, nilai elastisitas terbesar adalah untuk variabel kebutuhan penghargaan.

##### 2. Saran

- a. Motivasi kerja karyawan di STMIK Amikom Purwokerto, pada masa yang akan datang dapat ditingkatkan dengan cara antara lain memenuhi kebutuhan fisiologis seperti peningkatan gaji secara berkala dan pemberian jaminan hari tua.
- b. Pemenuhan kebutuhan penghargaan dapat ditempuh melalui pemberian penghargaan baik non finansial atau finansial terhadap karyawan yang berprestasi, pemberian beasiswa kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- c. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dapat ditingkatkan melalui pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lebih menantang dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Gibson Ivancevick, Donnely. 2007. *Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Adiarni. Erlangga. Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta
- Handoko, T,H,. 2001. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta

Pyndick, R,S, dan D,L, Rubinfeld. 1976. *Econometric Model And Economic Forecast*. Mc Graw Hill. New York

Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung

Venkatesh, V., & Bala, H. 2008. *Technology Acceptance Model 3 and Research Agenda on Interventions*. *Decision Science* , 39 (2), 273-315.