

PENTINGNYA MEMBANGKITKAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Firdaus

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sembilanbelas November Kolaka

firdaus.daus6666@gmail.com

Abstrak

Adanya persoalan terbaikannya budaya kerja birokrasi. Salah satunya adalah motivasi kerja sehingga berdampak pada melemahnya produktivitas kerja pegawai. Padahal pegawai perlu mengembangkan budaya motivasi kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai atau aparatur sipil negara. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa 50,5% motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Kabupaten Padang Pariaman dengan kekuatan pengaruh 71,7 %, sementara ada faktor lain yang mempengaruhinya sebesar 49,5%. Ini artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai.

Kata Kunci: motivasi, produktivitas, Padang Pariaman

Abstract

There are many problems of neglecting the work culture of the bureaucracy. One of which is work motivation so that it has an impact on weakening employee work productivity. Whereas employees need to develop a work motivation culture in order to increase their work productivity. This study aims to explain that work productivity of employees or state civil apparatus. This research approach uses associative quantitative methods. The results of this study show that 50.5% work motivation significantly affects the work productivity of employees at the Secretariat Office of Padang Pariaman Regency with the power of influence of 71.7%, while there are other factors that influence it 49.5%. This means that the greater the work motivation, the higher the productivity created by employees.

Keywords: motivation, productivity, Padang Pariaman.

PENDAHULUAN

Sejalan dengan kemajuan dunia sekarang, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi *urgent* dalam mencapai visi dan misi organisasi. Masa depan suatu organisasi tidak hanya berpatokan dari kemampuan sumber daya alam yang dimiliki, namun sangat dipengaruhi oleh mutu dan kemampuan orang-orang yang bekerja di dalamnya. Pegawai atau karyawan menjadi faktor utama yang membawa nasib dan kesuksesan organisasi. Ada dua faktor utama untuk kemajuan institusi ataupun organisasi seperti pegawai dan ketersediaan fasilitas kerja. Keberadaan pegawai menjadi faktor lebih penting dari fasilitas yang disediakan. Walaupun organisasi sudah menyediakan fasilitas canggih untuk mendukung pekerjaan, tanpa adanya ketersediaan pegawai yang memiliki kapasitas unggul dengan jumlah yang cukup, maka visi dan misi organisasi akan sulit terwujudkan (Soekidjo Notoatmodjo, 2009:124). Kemudian Hasibuan (2008:141) mengatakan bahwa keberadaan motivasi memiliki urgensi dalam mendukung perilaku manusia supaya mereka bisa bekerja aktif dan bersemangat untuk menggapai hasil kerja maksimal. Mencapai keinginan tersebut tergantung pada kekuatan motivasi itu sendiri, sehingga motivasi yang mendatangkan semua kegiatan untuk mencapainya (Miftah

Thoah, 2007). Ada dua aspek utama yang berkaitan dengan prestasi kerja seperti kesediaan atau dorongan pegawai dalam bekerja dan kemampuan untuk menjalankannya. Motivasi tersebut berhubungan sangat kuat dengan keberhasilan seorang pegawai, organisasi dan masyarakat untuk meraih tujuan (Gomes, 2003:177).

Hal ini juga didukung dari pendapat Indriyo dalam Edy Sutrisno (2010:111) bahwa impuls dalam melakukan pekerjaan penting sekali dalam mewujudkan tinggi atau rendahnya produktivitas sebuah perusahaan. Jika para karyawan tidak memiliki dorongan bekerjasama yang berlevansi dengan perusahaan, maka arah yang sudah ditentukan akan sulit untuk diraih. Kebalikannya, jika setiap karyawan memiliki motivasi yang kuat, maka akan menjadi jaminan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi kerja menjadi berarti untuk setiap individu dalam menciptakan hasil kerja maksimal. Motivasi sangat berpengaruh dalam mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini merupakan modal utama memberikan dorongan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai prestasi.

Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2011 mengenai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2010-2015 terdapat persoalan yaitu terbaikannya budaya kerja

birokrasi yaitu motivasi kerja sehingga berdampak pada melemahnya produktivitas kerja pegawai serta belum terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Padahal dalam SK MENPAN Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara memiliki 17 pasang budaya kerja yang salah satunya semangat dan motivasi. Keputusan ini menjelaskan bahwa pegawai perlu mengembangkan budaya motivasi kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman, terlihat beberapa pegawai yang sedang menjalankan tugasnya dan ada juga pegawai yang dalam jam kerja masih berada di luar ruangan. Diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan salah satu kepala bagian yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja pegawai tergolong lemah karena persoalan atau urusan individu pegawai masih mengaitkan dengan jam kantor sehingga berdampak produktivitas kerjanya jadi rendah. Kompetensi dari beberapa pegawai masih belum sinkron dengan pekerjaan yang akan dilakukan serta masih rendahnya produktivitas kerja pegawai untuk melakukan hal-hal yang produktif pada jam kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang bekerja di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman. Dalam hal ini dimaksudkan untuk menjelaskan sejauh mana pemberian motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa motivasi kerja menjadi sangat substansial untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Motivasi tersebut merupakan pemberian kapasitas penggerak sehingga memunculkan semangat kerja supaya berusaha dengan maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya produktivitas kerja adalah sikap mental dan upaya dalam menggunakan sumber daya untuk menghasilkan kerja yang lebih meningkat secara terus-menerus. Jadi, motivasi kerja akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Darti, Rohanda dan Sukaesih (2013) mengatakan bahwa jika motivasi kerja intrinsik semakin tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Ini artinya motivasi sangat menentukan prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai.

Motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini diukur menggunakan teori David McClelland dalam Wursanto (1989:140) dengan indikator yaitu bekerja penuh tantangan, inisiatif, tanggung jawab, respon, suka bekerja tanpa pamrih, dan semangat kerja. Sedangkan produktivitas kerja pegawai menggunakan indikator menurut Edy Sutrisno (2010:140-145) yaitu kemampuan, hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

METODE

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sugiyono (2012:11) mengemukakan penelitian asosiatif atau

penelitian hubungan sebab-akibat dengan tujuan mengetahui korelasi antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini mengetahui hubungan kausal dengan mengungkapkan pengaruh motivasi kerja (variabel x) terhadap produktivitas kerja (variabel y).

Penelitian dilakukan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman yang bertempat di Kantor Bupati Padang Pariaman. Dipilihnya Sekretariat Daerah ini sebagai tempat penelitian atas pertimbangan pengamatan penulis pada instansi yang bersangkutan, karena terdapatnya permasalahan yang relevan untuk diteliti mengenai persoalan motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai. Populasi pada instansi ini terdapat sebanyak 146 pegawai. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan rumus Slovin (Bambang dan Lina, 2008:137-138). Jadi jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 59 pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden berdasarkan skala likert (lihat tabel 1) dan melakukan studi dokumentasi dengan mengumpulkan data berupa dokumen pendukung.

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e² = nilai kritis (presisi) ditetapkan 10%

Tabel 1. Skala Ukur Instrument Penelitian

Pernyataan Positif	Bobot
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:107)

Data yang diperoleh maka diolah menggunakan program *Statistic Product and Service Solution (SPSS)* versi 16. Untuk mengetahui instrument yang dipakai adalah alat ukur yang akurat dan bisa dipercaya, maka ada dua jenis pengujian yang dikakukan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas data. Penelitian ini dianalisis dengan beberapa tahap yaitu uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi), analisis regresi, dan uji T. Uji T dilakukan bertujuan untuk mengetahui variabel bebas (motivasi kerja) mempengaruhi variabel terikat (variabel terikat) secara parsial. Penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Alternatif

H_a : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

Hipotesis Nol

H₀ : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

Dengan ketentuan sebagai berikut:

H₀ : b = 0, artinya motivasi kerja tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

H₀ : b ≠ 0, artinya motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan dua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan variabel produktivitas kerja. Uji normalitas ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan patokan pengambilan keputusan. Jika signifikansi adalah $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut dalam keadaan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		59
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99134183
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.600
Assymp. Sig. (2-tailed)		.865
a. Test distribution is Mormal		

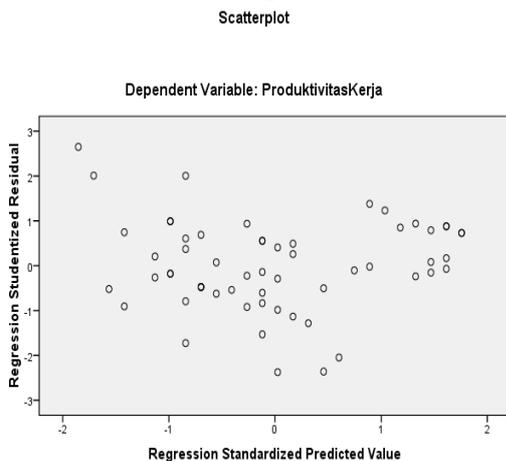
Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 2 terlihat nilai Kolmogorov-Smirnov Z 0,6 dengan signifikansi 0,865 $> 0,05$. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari standar normalitas dan data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat keadaan bentuk ketidaksamaan varian atas residual pada model regresi untuk mengecek heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik scatterplots regresi. Jika titik-titik memencar berbentuk pola yang tidak jelas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dikatakan heteroskedastisitas tidak terjadi masalah. Hasil uji heteroskedastisitas dari scatterplots pada Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik berpencar membentuk pola yang tidak teratur dan angka pada sumbu Y di bawah nol maka heteroskedastisitas pada model regresi tidak terjadi masalah.

Gambar 1. Hasil Uji heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian

c. Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk melihat korespondensi dari residual untuk mengamati yang lain disusun berdasarkan rentetan waktu. *Regression model* yang baik mengharuskan tidak terjadinya masalah autokorelas dengan menggunakan uji Durbin-Waston. Pengujian ini berpatokan bahwa jika nilai Durbin-Waston di bawah < -2 maka dikatakan ada autokorelasi. Jika angkanya antara -2 dan $+2$ maka dikatakan tidak ada autokorelasi dan jika angkanya > 2 maka dikatakan ada autokorelasi negatif. Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Waston yaitu 1,733. Ini berarti model regresi dalam penelitian ini tidak ada masalah autokorelasi.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimated	Durbin-Waston
1	.717 ^a	.514	.505	4.35203	1.733
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber : Hasil Penelitian

2. Analisis Regresi Sederhana dan Uji t (Uji Hipotesis)

Setelah dilakukan uji asumsi regresi sebagai persyaratan klasik untuk melakukan uji regresi. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menerangkan bahawa hasil regresi sederhana yang diperoleh telah memenuhi asumsi klasik. Selanjutnya, analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan memakai bantuan SPSS versi 16. Hasil penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana karena variabel terikat ($y =$ produktivitas kerja) dipengaruhi oleh satu variabel bebas ($x =$ motivasi kerja) yang dapat dilihat dari olahan data statistik. Berdasarkan Tabel 4 bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai R yaitu 0,717^a dan R Square yaitu 0,514. Sementara itu nilai Adjusted R Square yaitu 0,505. Hasil ini mengungkapkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja yaitu 50,5%. Kemudian ada variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini sebesar 49,5%. Motivasi kerja sangat kuat mempengaruhi produktivitas kerja dan tampak pada nilai R 0,717. Hasil ini menunjukkan kekuatan pengaruhnya sebesar 71,7%.

Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimated
1	.717 ^a	.514	.505	4.35203
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable:				

Produktivitas Kerja		
---------------------	--	--

Sumber : Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan sekaligus melakukan analisis regresi sederhana. Berdasarkan Tabel 5 terungkap bahwa persamaan regresi sederhana pada motivasi kerja dan produktivitas kerja yaitu $y=17,365 + 0,641x$. Hasil perhitungan ini menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu 7,763 dengan signifikansi 0,00. Hasil ini menjelaskan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,763 > 2,003$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Penelitian ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai t_{hitung} besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi kecil dari 0,05. Jika tingkat kesalahan lebih dari signifikansi 0,05 maka hipotesis H_a ditolak dan H_0 diterima. Jadi hasil ini dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif diterima yaitu secara signifikan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.365	4.643		3.740	.000
	Motivasi Kerja	.641	.083	.717	7.763	
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber : Hasil Penelitian

Koefisien korelasi antara dua variabel dalam penelitian ini pada Tabel 6 menunjukkan sebesar 0,717 yang bersifat positif dengan signifikansi 0,00. Hasil penelitian menungkapkan bahwa variabel bebas memiliki hubungan positif dan signifikan dengan variabel terikat. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh kepada produktivitas kerja pegawai di kantor Sekretariat Kabupaten Padang Pariaman. Angka signifikansi hasil penelitian ini yaitu 0,00 dengan t_{hitung} 7,763. Nilai signifikansi menjadi ukuran pengambilan keputusan dan menjelaskan hasil uji hipotesis. Nilai signifikansi dalam mengukur hipotesis yaitu 0,00 dan t_{hitung} yaitu 7,763 yang menerangkan lebih besar dari t_{tabel} 2,003 ($7,763 > 2,003$).

Tabel 6. Koefisien Korelasi

Correlations			
		Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.717**	
	Sig. (2-tailed)	.000	

	tailed)		
	N	59	59
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)			

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil data olahan data penelitian, nilai signifikansi 0,00 dengan kriteria kesalahan tidak melebihi nilai signifikansi 0,05 dan t_{hitung} 7,763 yang angkanya lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} maka hasil ini menunjukkan hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

Variabel motivasi kerja berkorelasi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat pada nilai *correlation* yang diperoleh dari analisis data sebesar 0,717 atau 71,7% dan bernilai positif. Dari hasil penelitian ini bisa dikatakan bahwa semakin besar kekuatan variabel motivasi kerja maka semakin besar juga produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman. Hasil penelitian ini membuktikan teori yang diungkapkan oleh Wursanto (1989) bahwa motivasi kerja sangat penting dimiliki oleh pimpinan dan dalam diri individu untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja karena motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak dan menimbulkan semangat kerja pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk berusaha dengan maksimal dalam mewujudkan tujuan organisasi atau di instansi pemerintahan.

Di samping itu, hasil penelitian ini bisa menegaskan teori yang diungkapkan oleh Edy Sutrisno (2010) yang mengatakan produktivitas kerja merupakan sikap mental dan upaya dalam menggunakan sumber daya untuk menghasilkan kerja dengan lebih baik secara berkesinambungan. Jadi motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas dengan penuh tantangan dan memiliki inisiatif tinggi maka produktivitas kerja yang dihasilkan lebih besar dengan memiliki kekuatan 71,7%. Hal ini tampak dalam hasil penelitian variabel produktivitas kerja dipengaruhi secara positif oleh variabel motivasi kerja.

Adanya tanggung jawab dan respon terhadap sesama Aparatur Sipil Negara (ASN), baik antara atasan dengan bawahan maupun pada tingkat kedudukan yang sama maka itu akan berdampak pada hasil kerja yang akan dihasilkan dalam mencapai visi dari instansi tempat bekerja. Penelitian ini juga membuktikan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2008) bahwa motivasi sangat *urgent* dimiliki oleh setiap individu dalam menjalankan tugas kantor untuk mendukung perilaku pegawai agar perkerjaan yang dihadapi dapat dikerjakan dengan semangat tinggi dan energik untuk menciptaka hasil kerja yang maksimal.

Selain itu, pegawai harus selalu melaksanakan tugas tanpa adanya unsur-unsur keterpaksaan dan memiliki semangat kerja yang besar maka itu akan dapat mewujudkan mutu dan efisiensi pekerjaan dan juga akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja organisasi. Ini juga senada dengan pendapat Winardi (2001) yaitu pegawai yang memiliki motivasi untuk

berprestasi maka ia harus suka melakukan pekerjaan dengan tingkat kesulitan lebih menantang dan mampu menghadapi lingkungan kerja secara mandiri tanpa ada paksaan dari luar. Pendapat tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian ini yang menerangkan bahwa 50,5% variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman. Jadi hasil penelitian ini membuktikan bahwa pentingnya dari setiap pegawai atau ASN meningkatkan motivasi kerjanya agar terwujudnya produktivitas kerja yang meningkat secara berkesinambungan dengan hasil kerja dengan presentase besar.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting untuk meningkatkan volume kerja secara terus menerus dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan mandiri dan inovatif agar berdampak pada peningkatan produktivitas kerja secara terus menerus karena hasil uji-t atau hipotesis dalam penelitian ini menampilkan kekuatan sebesar 71,7 % motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang berkerja di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman dengan kontribusi variabel sebesar 50,5 % dan ada faktor lain sebesar 49,5 % yang tidak bisa diidentifikasi dalam riset ini.

Saran

Pentingnya bagi setiap pimpinan dan setiap pegawai atau ASN pada setiap bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman untuk memupuk dan menggelorakan motivasi kerja baik dalam lingkungan kantor maupun saat dinas lapangan agar tercapainya produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam rangka menjalankan roda pemerintahan yang adaptif dan inovatif untuk mewujudkan kesejahteraan dan kecerdasan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang P. dan Lina M.J. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Raja grafindo persada: Jakarta.
- Darti Daryanti, Rohanda dan Sukaesih. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perpusatakaan, Arsip, dan Dokumentasi (BPAD) di Propinsi Bengkulu. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*. Vol.1, No. 2 (2013) hlm. 127-135.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mnadar Maju.
- Miftah Thoha. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soekidjo Notoamodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto. 1989. *Manajemen Kepegawaian I*. Yogyakarta: Kanisius.