PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BOGOR

Agung Gilang Pratama Putra

Program Studi Magister Administrasi Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Depok, Indonesia

Email agunggilang78@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to analyze the Influence of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Bogor Regency Communication and Informatics Agency.

The theory used in this study was taken from Human Resource Management by Edy Sutrisno, titled *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung by Anwar Prabu Mangkunegara, and Human Resource Management by Bernardin an Russell

The quantitative explanatory method was used in this study to determine how much the influence of motivation and discipline on employee performance at the Bogor Regency Communication and Informatics Agency both partially and multiply. The population of the study consisting of 51 employees were all members of the Bogor Regency Communication and Informatics Office, through the Census, 51 samples were obtained and each respondent received 43 questions using a Likert scale.

The results of the study show that 1) There is a positive and significant influence on the Motivation of Employee Performance at the Bogor Regency Communication and Informatics Agency with strong results. 2) There is a positive and significant influence of Discipline on Employee Performance at the Bogor Regency Communication and Informatics Agency with strong results. 3) There is a positive and significant effect of Joint Motivation and Discipline on Employee Performance at the Bogor Regency Communication and Informatics Agency with strong results.

Keywords: Discipline, Work Motivation, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Edy Sutrisno, buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung oleh Anwar Prabu Mangkunegara, dan buku Human Resource Management oleh Bernardin an Russell

Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori kuantitatif untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor secara parsial dan secara berganda. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor Indonesia berjumlah 51 pegawai, dengan Sensus di dapat 51 sampel dan setiap responden mendapatkan pertanyaan sejumlah 43 pernyataan dengan menggunakan skala likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor dengan hasil cukup kuat. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor dengan hasil cukup kuat. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Disiplin Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor dengan hasil cukup kuat

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang semakin cepat (turbulance) dan pergeseran tuntutan masyarakat menuntut pemerintah daerah untuk mengelola potensi daerah, baik potensi sumber daya alam, maupun potensi sumber daya manusia untuk kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Sejalan dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, sebagai upaya pemerintah untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan pemberdayaan dan peran serta masyarakat, efesiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan potensi daerah masing-masing, maka pengelolaan potensi daerah dituntut lebih profesional, akuntabel, transparan serta menyeluruh terutama potensi sumber daya manusia yang dimiliki dengan Laju pertumbuhan penduduk Indonesia relatif tinggi di suatu daerah dalam wilayah Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat yang berhubungan dengan jumlah penduduk di daerah tersebut. Diperkirakan penduduk Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat merupakan yang terbanyak se-Jawa Barat dengan jumlah penduduk 5,7 juta jiwa..

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hardiyana dan Helwiyani (2011) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor disiplin kerja juga tidak kalah penting karena disiplin juga mempengaruhi kinerja pegawai karena jika pegawai dapat bekerja dengan disiplin maka tidak akan terjadi pelanggaran terhadap aturan kerja. Dengan adanya disiplin kerja pada pegawai akan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik – baiknya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karena kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang tidak disiplin akan menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Hal ini menunjukkan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh tersebut didukung dari hasil penelitian Sari (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ramayana Department Store Cabang Yogyakarta menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bertolak dari pemikiran diatas sangat menarik untuk melakukan penelitian di Dinas Komnikasi dan Informatika Kabupaten Bogor dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komnikasi dan Informatika Kabupaten Bogor”**.

TINJAUAN TEORI

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang berarti "Dorongan atau daya penggerak" motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja dan antusias atau mencapai produktivitas kerja yang tinggi Siagian (2006 : 93).

Sependapat dengan itu, McClelland (dalam Sutrisno, 2013: 128) ada tiga komponen yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. *Need for achievement*
Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang
2. *Need for affiliation*
Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokngan dalam hubungannya dengan orang lain.
3. *Need for Power*
Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

Disiplin

Pengertian disiplin menurut Rivai (2009:825), bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sementara itu, menurut Mangkunegara (2011: 129) kedua tipe pendisiplin dijelaskan dalam preventif dan korektif tersebut adalah:

1. Dimensi Preventif:
Upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Dimensi Korektif:
Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan

Kinerja Pegawai

Berdasarkan Teori Kinerja dari Bernandin dan Russel (2008: 383) disusun definisi konseptual Kinerja Pegawai, adalah hasil yang dicapai pegawai atas pelaksanaan kerja yang menjadi tanggung jawabnya serta dapat menunjukkan hasil dan memberikan kontribusi yang berguna dan berdaya guna pada organisasi yang ditunjukkan dari *Quantity of work* (jumlah kerja), *Quality of work* (kualitas kerja), *Job knowledge* (pengetahuan kerja), *Creativeness* (kreativitas), *Cooperation* (kerjasama), *Initiative* (inisiatif kerja), dan *Personal qualities* (kepribadian). Definisi konseptual kinerja pegawai diturunkan menjadi tujuh, yaitu:

1. Dimensi *Quantity of work* (jumlah kerja) diturunkan menjadi indikator:
(a) Target kerja, (b) Sasaran kerja, dan (c) Capaian kerja
2. Dimensi *Quality of work* (kualitas kerja) diturunkan menjadi indikator:
(a) Perencanaan kerja, (b) Pelaksanaan kerja, dan (c) Evaluasi kerja
3. Dimensi *Job knowledge* (pengetahuan kerja) diturunkan menjadi indikator:
(a) keterampilan, (b) kemampuan, dan (c) pengetahuan prosedur kerja
4. Dimensi *Creativeness* (kreativitas) diturunkan menjadi indikator:
(a) ide, (b) gagasan, (c) tindakan
5. Dimensi *Cooperation* (kerjasama) diturunkan menjadi indikator:
(a) Keterikatan kerja, (b) keperdulian rekan kerja, dan (c) saling pengertian.
6. Dimensi *Initiative* (inisiatif kerja) diturunkan menjadi indikator:
(a) tanggungjawab, (b) semangat kerja, dan (c) motif kerja
7. Dimensi *Personal qualities* (kepribadian) diturunkan menjadi indikator:
(a) keramahan, (b) perilaku kerja, dan (c) disiplin kerja

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Komarudin dalam mardalis (2010:53), yang dimaksud dengan populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor yang terdiri dari 4 bidang dengan jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 51 orang..

Selanjutnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Saturation Sampling, yaitu seluruh populasi diambil sebagai sampel dan juga disebut teknik sensus. Berdasarkan pendapat di atas, peneliti menggunakan penelitian sampel jenuh/sensus, yaitu mengambil sampel penelitian dari seluruh Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor sejumlah 51 orang yang menjadi sampel atau responden penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengukuran Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

a. Komunikasi Terapeutik

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.268	6,76351

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Hasil pengukuran koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin di antara variabel Motivasi dengan variabel Kinerja pegawai mencapai 0,532 dan terletak antara $0,40 < r < 0,60$ yang diinterpretasikan Cukup kuat.

Selanjutnya, Koefisien korelasi ini terbilang positif dan signifikan. Artinya, di antara variabel Motivasi dengan variabel Kinerja pegawai terjalin suatu mekanisme hubungan kausalitas yang signifikan.

Hasil penghitungan statistik Koefisien Determinasi (r^2) atau *R square* diketahui bahwa Koefisien Determinasi di antara variabel Motivasi dengan variabel Kinerja pegawai mencapai 0,283. Artinya, 28,3% keragaman Kinerja pegawai dapat dijelaskan dari variabel Motivasi, dan atau besaran kontribusi variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja pegawai mencapai 28,3%. Sisanya sebesar 71,7% merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel Kinerja pegawai, namun tidak diteliti.

b. Disiplin

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,400 ^a	,160	,143	7,31999

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Hasil pengukuran koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin di antara variabel Disiplin dengan variabel Kinerja pegawai mencapai 0,400 dan terletak antara $0,40 < r < 0,60$ yang diinterpretasikan Cukup Kuat.

Selanjutnya, Koefisien korelasi ini terbilang positif dan signifikan. Artinya, di antara variabel Disiplin dengan variabel Kinerja pegawai terjalin suatu mekanisme hubungan kausalitas.

Berdasarkan hasil penghitungan statistik Koefisien Determinasi (r^2) atau *R square* diketahui bahwa Koefisien Determinasi di antara variabel Disiplin dengan variabel Kinerja pegawai mencapai 0,160. Artinya, 16 % keragaman Kinerja pegawai dapat dijelaskan dari variabel Disiplin, dan atau besaran kontribusi variabel Disiplin terhadap variabel Kinerja pegawai mencapai 16 %. Sisanya 84 % merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel Kinerja pegawai, namun tidak diteliti.

2. Uji Hipotesis

a. Uji T

1) Kinerja pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,517	9,954		4,372	,000
	Motivasi	,866	,197	,532	4,396	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 43,517 + 0,866X_1$. Hasil pengukuran persamaan regresi sederhana menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja pegawai mencapai $(b) = 0,866$. Koefisien regresi ini terbilang positif, dan signifikan, serta bermakna: Apabila Motivasi ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan Moivasi tersebut akan diikuti dengan peningkatan Kinerja pegawai.

Pada tabel *Coefficient* di atas, nilai Sig sebesar 0,000. Karena $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja pegawai.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengujiannya adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_{a1} ditolak.

Nilai t_{hitung} yang diperoleh dari tabel Coefficients pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai adalah 4,396. Sedangkan t_{tabel} 2,008 (lampiran 3) dengan Tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan df (derajat bebas) = $n-2 = 51-2 = 49$.

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,396 > 2,008$), maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja pegawai.

2) Disiplin

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	50,295	12,083		,000
	Disiplin	,903	,295	,400	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 50,295 + 0,903X_2$. Hasil pengukuran persamaan regresi sederhana ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin terhadap variabel Kineja pegawai mencapai $(b) = 0,903$. Koefisien regresi ini terbilang positif, kuat dan signifikan, serta bermakna : Apabila Disiplin ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan Kinerja pegawai.

Pada tabel *Coefficient* di atas, nilai Sig sebesar 0,000. Karena $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disipilin terhadap Kinerja pegawai.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengujiannya adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_{a1} ditolak.

Nilai t_{hitung} yang diperoleh dari tabel Coefficients pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai adalah 3,055. Sedangkan t_{tabel} 2,008 (lampiran) dengan Tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan df (derajat bebas) = $n-2 = 51-2 = 49$.

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,055 > 2,008$), maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja pegawai.

b. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	925,235	2	462,618	10,091	,000 ^b
	Residual	2200,451	48	45,843		
	Total	3125,686	50			

- a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Pada tabel ANOVA di atas, nilai Sig sebesar 0,000. Karena $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai.

Selanjutnya, berdasarkan tabel ANOVA diketahui nilai F_{hitung} sebesar 10,091. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan taraf tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $v_1 = k = 2$, $v_2 = n - k - 1 = 51 - 2 - 1 = 48$ adalah 1,969 (lampiran). Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($34,728 > 1,969$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

1. Variabel tidak terikat motivasi secara parsial atau terpisah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor, dan berdasarkan hasil uji kedua variabel independent yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor adalah motivasi kerja (dengan koefisien 0,532) hal ini berarti motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor. Jadi, jika Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor memiliki motivasi dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.
2. Variabel tidak terikat disiplin kerja secara parsial atau terpisah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor, salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor, hal ini dapat terjadi karena adanya dorongan dalam diri pegawai untuk mau meningkatkan kualitas kerja, bertanggung jawab serta selalu optimis untuk meraih keberhasilan sehingga semakin tinggi motivasi yang ada dalam diri pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor
3. Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dimana jika Motivasi dan Disiplin meningkat, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor.

SARAN

Saran-saran yang perlu disampaikan dalam rangka meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor, sebagai berikut :

1. Kepada Pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor, disarankan:
 - a. Bagi pimpinan instansi harus lebih menekankan disiplin yang tegas bagi para pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta kedisiplinan yang baik dalam lingkungan instansi
2. Kepada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor, disarankan:
 - a. Bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor, agar kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor dapat terus meningkat
 - b. Peningkatan dalam hal Kebutuhan untuk berprestasi dengan cara meningkatkan kemampuan kerja, Peningkatan dalam hal Kebutuhan untuk berafiliasi dengan cara meningkatkan kooperatif dan keterpaduan kerja, Peningkatan dalam hal Kebutuhan untuk kekuasaan dengan cara meningkatkan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W.Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
- Bernardin, H. John and Joyce, E.A. Russel. 2008. *Human Resource Management*. Alih Bahasa Diana Hertati, Mc. Graw Hill, Inc. Singapura.
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*. Alih Bahasa Agus Darma. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- IG. Wursanto. 1994. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Latunreng, Wahyuddin. 2015. *Budaya Organisasi*, Jakarta: IPPSDM-WIN.
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurahman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nawawi, H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Riduwan, 2004, *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, CV.Alfabeta, Bandung
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi. Terjemahan Magdalena Jamin*. Erlangga. Jakarta.

- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, Suryana. 2001. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Triantoro, Safaria. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Unarajan, Dolet. 2003. *Pengantar Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.