

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEGAWAI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR
CAMAT TANAH KAMPUNG**

Eka Septiani

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti
Email : ekaseptianistia@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research was to determine how much influence application employee behaviour and motivation in the office of Tanah Kampung regency with performance of employee. This research used quantitative method since researcher wanted to determine the measurement of X and Y variable. Population in this study is 20 people. Sampling technique used is a full sampling as many as 20 people. Data analysis techniques in this study is multiple regression analysis and coefficient of determination analysis. Questionnaires were used as a tool in data collection method. The findings show that all hypothesis were proved to be significant employee behaviour and motivation have a positive and significant influence with performance of employee. This implies that played an important role employee behaviour and motivation (individually or simultaneously) in developing performance of employee.

Key word : employee behaviour, motivation and Performance of employee.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Kampung. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tanah Kampung sebanyak 20 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan metode sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 20 pegawai. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini karakteristik pegawai dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dan menentukan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci : Karakteristik Pegawai, Motivasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam berorganisasi pada saat ini khususnya organisasi pemerintah, menuntut adanya pegawai yang mempunyai kemampuan tinggi sehingga mampu menerapkan kinerja yang baik dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Banyak cara yang dilakukan oleh pihak pimpinan dalam memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, misalnya dengan memenuhi kebutuhan pegawai, menjanjikan harapan kepada pegawai dan pemberian insentif.

Kinerja merupakan hal penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak

Rendahnya kinerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut bentuk yang paling ekstrim dari ketidak puasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi.

Setiap pegawai sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seorang pegawai dengan pegawai yang lainnya. Sikap dan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai akan mencerminkan perilaku pegawai pada saat bekerja, sehingga sikap dan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai haruslah mencerminkan perilaku-perilaku yang positif, seperti memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi, menghormati pimpinan dan rekan kerja, dapat bergaul dengan baik dengan sesama rekan kerja, memiliki sikap percaya diri, sabar, dan tidak mudah tergantung pada orang lain.

Pegawai kantor Camat Tanah Kampung memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda karena masing-masing pegawai memiliki tujuan dan kepentingan yang berbeda pada saat bekerja di instansi tersebut, sehingga ada beberapa fenomena yang berkaitan dengan penelitian seperti :

1. Pada saat bekerja kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kurang memiliki sikap percaya diri, sangat tergantung sekali pada rekan kerja

dalam melakukan pekerjaannya, dan seringkali pegawai menunda-nunda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini tentunya akan sangat berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang telah diberikan kepada masing-masing pegawai yang tentunya berakibat kepada kinerja yang dihasilkan.

2. Tidak adanya keinginan untuk berusaha meningkatkan pendidikan dari pegawai seperti mengikuti pelatihan, bimtek ataupun meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
3. Kurang tersedianya alat dan prasarana untuk mendukung terlaksananya pekerjaan dari pegawai, seperti tidak lengkapnya alat dan prasarana penunjang diselesaikannya pekerjaan seperti komputer, laptop yang cukup untuk pegawai melaksanakan tugas.
4. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai.
5. Pegawai tidak diberikan peluang untuk maju dan menunjukkan prestasinya, dikarenakan karir yang diberikan kadang tidak sesuai berdasarkan prestasi dan kinerja pegawai, tetapi berdasarkan penilaian subjektif

Dengan pemikiran tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan judul Pengaruh Karakteristik Pegawai dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Tanah Kampung.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pegawai dan motivasi pegawai baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Tanah Kampung?
2. Seberapa besar pengaruh karakteristik pegawai dan motivasi pegawai baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Tanah Kampung ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pegawai dan motivasi pegawai baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Tanah Kampung

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik pegawai dan motivasi pegawai baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Tanah Kampung

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

1. *Library Research* (Penelitian pustaka) yaitu suatu teknik untuk mendapatkan data teoritis atau data sekunder dalam penelitian. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, literatur, dokumen-dokumen resmi, catatan dan transkrip, yang berkaitan dengan penelitian.
2. *Field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu penelitian langsung kelapangan dalam rangka mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti berupa, Daftar Pertanyaan (*Questioner*) yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian.

Jenis Data

1. Data primer merupakan data yang bersumber atau diperoleh langsung dari objek penelitian, dalam hal ini di Kantor Camat Tanah Kampung.
2. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan melalui data kepustakaan berupa publikasi, buku-buku bacaan dan internet yang mempunyai kaitan erat dengan objek penelitian.

Sumber Data

1. Tanah Kampung
2. Pegawai Kantor Camat Tanah Kampung

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit analisis yang akan diteliti dalam penelitian, baik lembaga maupun instansi, maupun dalam wujud manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2006:57). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tanah Kampung yang berjumlah 20 orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2006:23) Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Sampel dalam penelitian ini diambil dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel atau metode sampel jenuh. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2006:76) yang menyatakan bahwa apabila objeknya kurang dari 100 maka populasi tersebut dapat diambil langsung untuk dijadikan sampel. Mengacu pada pendapat diatas maka penelitian ini digunakan semua populasi, hal ini disebabkan jumlah pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tanah Kampung yang kurang dari 100 orang yakni 20 orang.

Metode dan Alat Analisis

1. Metode Analisis

1. Deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih membanding variabel satu dengan variabel lainnya :
2. Deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang menggunakan angka-angka berkaitan dengan penelitian menggunakan skala likert. Setelah data diperoleh dari instrumen penelitian dan studi kepustakaan maka data tersebut diolah dan dianalisis untuk menjelaskan variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan skala likert, jawaban setiap item *instrument* yang menggunakan skala likert mempunyai degradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

2. Uji Instrument

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2007:45), Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghazali (2007:45) uji validitas dengan cara membandingkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2007:41), Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur sesuatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang akan digunakan adalah dengan menggunakan *cronbach alpha*. Menurut Ghozali (2008:42) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,60.

3. Alat Analisis

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Sugiyono, (2006:113) menyatakan persamaan untuk analisa regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

Y : Kinerja

b₁X₁ : Karakteristik Pegawai

b₂X₂ : Motivasi

a : Konstanta

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Regresi

Uji Hipotesis

1. Uji F (Secara Simultan)

Untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda dicari dulu F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{Tabel} Rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006:23) :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}} \dots\dots\dots(3)$$

Kaidah pengujian signifikasi :

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka total H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tanah Kampung.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, Maka total H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tanah Kampung.

2. Uji t (Secara Parsial)

Uji t adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan. Sugiyono (2006:78) merumuskan uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots(4)$$

Hasil perhitungan dikonsultasikan dengan nilai t_{tabel} dengan taraf kesalahan α 5 % ,dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , sebagai berikut :

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$: Hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai.

$t_{hitung} < t_{tabel}$: Hipotesa nol diterima dan hipotesa alternatif ditolak. Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pegawai dan

motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Karakteristik Pegawai (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kantor Camat Tanah Kampung

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linier berganda, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Persamaan Regresi Berganda Pengaruh Karakteristik Pegawai (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,979	21,964		,090	,929
Karakteristik	,691	,286	,413	2,420	,027
Motivasi	1,046	,319	,560	3,282	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,979 + 0,691 X1 + 1,046 X2$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah:

1. Nilai dari $a = 1,979$ artinya konstanta sebesar 1,979 menyatakan bahwa konstanta bernilai positif, jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel karakteristik pegawai (X1) dan motivasi (X2), maka kinerja adalah tetap.
2. Nilai dari $b_1 = + 0,6918$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Karakteristik Pegawai adalah positif, semakin baik Karakteristik Pegawai, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari kinerja pegawai.
3. Nilai dari $b_2 = + 1,046$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Motivasi adalah positif, semakin baik motivasi, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari kinerja pegawai.

2. Koefisien Determinan

1. Secara Parsial

Untuk mengetahui hasil analisis besarnya pengaruh Karakteristik Pegawai terhadap kinerja, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2
Hasil Analisis Besarnya Pengaruh
Karakteristik Pegawai (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,439 ^a	,193	,148	9,54309

a. Predictors: (Constant), Karakteristik

Berdasarkan analisis di atas terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 0,193 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,439 (a) *R Square* dapat disebut Koefisien Determinasi yang di dalam hal ini berarti 19,3 % kontribusi variabel Karakteristik Pegawai terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Tanah Kampung , Sedangkan sisanya 80,7 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain.

Sedangkan untuk mengetahui hasil analisis besarnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3
Hasil Analisis Besarnya Pengaruh
Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 ^a	,336	,299	8,65718

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan analisis Tabel di atas terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 0,336 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,579 (a) *R Square* dapat disebut Koefisien Determinasi yang di dalam hal ini berarti 33,6 % kontribusi variabel Motivasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Tanah Kampung, Sedangkan sisanya 66,4 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain.

2. Secara Simultan

Untuk mengetahui hasil analisis besarnya pengaruh Karakteristik Pegawai dan Motivasi terhadap kinerja, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4
Hasil Analisis Besarnya Pengaruh
Karakteristik Pegawai (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,506	,448	7,68275

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik

Berdasarkan analisis di atas terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 0,506 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,711 (a) *R Square* dapat disebut

Koefesien Determinasi yang di dalam hal ini berarti 50,6 % kontribusi variabel Karakteristik Pegawai dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Tanah Kampung, Sedangkan sisanya 49,4 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain.

3. Uji Hipotesis

1. Uji t (Secara Parsial)

Pada tabel dibawah ini dilihat hasil dari uji t, sebagai berikut :

Tabel 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,979	21,964		,090	,929
Karakteristik	,691	,286	,413	2,420	,027
Motivasi	1,046	,319	,560	3,282	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Karakteristik Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,420 > 2,10092$) maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Pegawai terhadap kinerja kinerja Pegawai Kantor Camat Tanah Kampung .
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,282 > 2,10092$) maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja kinerja Pegawai Kantor Camat Tanah Kampung .

2. Uji F (Secara Simultan)

Untuk menguji signifikan pengaruh Karakteristik Pegawai dan Motivasi terhadap kinerja secara simultan terhadap kinerja menggunakan uji F. Dengan taraf signifikan 5 % dan jumlah responden 20 orang. Maka didapat harga F_{tabel} adalah $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df_2 = n - k$ ($20 - 3 = 17$), dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah sampel. Sehingga didapat $F_{tabel} 3,59$. Bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6
Hasil Ringkasan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1027,132	2	513,566	8,701	,002 ^a
	Residual	1003,418	17	59,025		
	Total	2030,550	19			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5.6 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F_{hitung} 8,693 berdasarkan perhitungan di atas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,701 > 3,59$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Karakteristik Pegawai dan Motivasi berpengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Tanah Kampung .

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Kampung yaitu dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,420 > 2,10092$) dan besarnya pengaruh adalah 19,3 % sedangkan sisanya 80,7 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Kampung yaitu dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,282 > 2,10092$) dan besarnya pengaruh adalah 33,6 % Sedangkan sisanya 66,4 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Kampung yaitu dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,701 > 3,59$) dan besarnya pengaruh adalah 50,6 %. Sedangkan sisanya 49,4 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat di sarankan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka diperlukan suatu peningkatan hubungan kerja antara atasan dan bawahan secara terus-menerus, pemimpina harus bisa meningkatkan peningkatan karakteristik pegawai dengan cara selalu

memupuk motivasi kepada pegawai untuk selalu membangun sikap yang baik yang dapat menunjang kinerja.

2. Perlu menimbulkan sikap tanggung jawab kepada para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja dan berdedikasi tinggi pada sebuah pekerjaan.
3. Hendaknya dalam bekerja pegawai tidak menyalahi aturan dan peraturan yang berlaku.
4. Hendaknya pegawai bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan di awal, sehingga pekerjaan yang dilakukan terarah dan sesuai dengan rencana
5. Pimpinan hendaknya memikirkan kesejahteraan pegawai dengan cara memberikan insentif sesuai dengan beban kerja pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen. 1994. Manajemen (Cetakan II).Yogjakarta: Penerbit STIE YKPN.
- As'ad, Darma, 2000 , Manajemen Personalialia, Liberty, Yogyakarta
- Bernadin, Russel. 2000. Human Resources Management. Prentice. New York.
- Dharma. Ali. 2001. Manajemen Personalialia. Jilid Kedua.Jakarta, Erlangga
- Gomez, Falstino . 1997. Performance Management : The New Realities, Institute of Personnel and Development, New York.
- Gibson, et.al. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Jakarta
- Gozali. 2007. Penelitian Statistika, Binarupa Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2007.Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan. Gunung Agung. Jakarta
- Husnan, Heidjirahman. 1990. Manajemen. PT Kencana. Jakarta
- Ilyas. 1993. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta
- Imam, Hanafi, 1997 , Manajemen Personalialia, Liberty, Yogyakarta
- Luthans. 2002. Perilaku Organisasi (Jilid I). PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mahmudi. 2005. Perilaku Organisasi. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

- Mathis, Jackson. 2002. *A Handbook of Personnel management Practice*. ed ke-5. Kogan Page Limited. London
- Muchlas. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Prawirosentono. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Robbins. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2 Jilid Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Robbin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Rachmawati, 2008, *Manajemen Personalialia*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Sarwoto. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Schein. 2000. *Organisasi Perilaku*. Gunung Agung. Jakarta
- Siagian. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tiga Serangkai. Jakarta.
- . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Persada. Yogyakarta
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2 Jilid Pertama. Jakarta, Salemba Empat
- , 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Andi Ofset, Yogyakarta
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung

- Sukwiati, Jamal, Sukamto. 2007. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Suprihanto. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*.Yogjakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Suprihanto. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Persada
- Swanto, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Agung. Jakarta
- Terry. 2010. *Theory management Practice*. Prentice Hall. New York
- Thoha. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Ofset. Jakarta.
- Tohardi. 2002. *Kepemimpinan*. Universitas Indonesia. Jakarta
- Widodo. 2006. *Perilaku Organisasi*. Raja Ofset. Bandung
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Winardi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Yuwono. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*.Yogjakarta: Penerbit STIE YKPN.