



Diversity UIKA Bogor
E-ISSN: 2776-9798

Diversity

JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Cilacap)

Ridwan Evendi¹, Apri Budianto², Ferey Herman³

¹²³Universitas Galuh

Corresponding Author: evendi05@gmail.com

DOI : [10.32832/djip-uika.v3i3.14408](https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i3.14408)

ABSTRAK

Sebuah riset penelitian dalam menilai pengaruh pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi terhadap kualitas pelayanan. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1) Apa pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja 2) Apa pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja. 3) Apa pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja. 4) Bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pada Dinas Sosial Cilacap. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan metode penyebaran kuesioner atau angket. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan studi lapangan. Sedangkan teknis analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh hasil yang positif.

Kata Kunci: *Motivasi, Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja*

The Influence Of Leaders' Motivation, Compensation And Supervision On Employee Work Discipline

ABSTRACT

This study conducted a research study to assess the effect of competency-based human resource development on service quality. The formulation of the problems posed in this study are as follows: 1) The effect of motivation on work discipline. 2) The effect of compensation on work discipline. 3) The influence of supervision on work discipline. 4) The effect of motivation, compensation and supervision on work discipline at the Cilacap Social Service. The research method used is descriptive quantitative method with questionnaires or questionnaires. Data collection techniques in this study were literature studies and field studies.

Keyword: *Motivation, Compensation, Supervision and Work Discipline*

PENDAHULUAN

Faktor penting dalam perkembangan badan merupakan Pangkal Energi Orang, selaku motor pelopor, inspirasi serta pula selaku otak berjalannya sesuatu badan. Orang membagikan akibat yang amat besar. Terus menjadi bagus SDM yang dipunyai oleh badan hingga hendak terus menjadi bagus kemampuan dari sesuatu badan itu sendiri, kebalikannya, terus menjadi kecil mutu kualitas SDM yang dipunyai oleh suatu badan hendak jadi kemampuan badan menyusut serta pada kesimpulannya hendak mengekibatkan sesuatu badan tidak berjalan dengan bagus. Dalam hubungan dengan kemampuan yang ditunjukkan oleh para karyawan, aspek yang layak dicermati merupakan dorongan kegiatan yang besar serta pula ganti rugi yang diperoleh oleh karyawan yang berhubungan. Tidak hanya itu, walaupun pada karyawan diserahkan rangsangan yang pantas, antusias kegiatan karyawan bisa jadi kurang baik bila area kerjanya diabaikan. Oleh karena itu, area kegiatan karyawan senantiasa wajib bagus serta mendukung supaya karyawan memiliki tingkatan antusias kegiatan yang besar didalam melakukan tugas- tugasnya. Sebab bila lingkungan kegiatan karyawan tidak bagus serta tidak mendukung, hingga antusias kegiatan karyawan hendak menyusut yang kesimpulannya menyebabkan menyusutnya kemampuan kegiatan karyawan di dalam menggapai tujuan organisasi dengan cara efisien serta berdaya guna Ganti rugi dalam balasan yang didapat oleh karyawan bersumber pada hasil, balasan dan tanggungjawab yang dipunyanya. Terus menjadi besar kedudukan ataupun wewenang yang dipunyai hingga hendak terus menjadi besar ganti rugi yang diterimanya.

Pada sebagian badan, ganti rugi tidak senantiasa berbentuk duit, terdapat yang membagikan berbentuk bantuan perumsahan, bantuan komunikasi apalagi terdapat yang badan yang membagikan ganti rugi pada karyawan berbentuk liburan ataupun asuransi. Ketertiban karyawan ialah tindakan penuh keikhlasan dalam menaati seluruh ketentuan serta norma yang terdapat dalam melaksanakan tugasnya selaku wujud tanggung jawabnya kepada pembelajaran anak didiknya. Sebab gimana juga karyawan, ialah kaca untuk anak didiknya dalam tindakan ataupun acuan, serta tindakan patuh karyawan hendak membagikan warna kepada hasil pembelajaran yang jauh lebih bagus. Starawaji, (2009: 182) Dorongan

merupakan kemauan seorang bagus yang berawal dari diri sendiri ataupun yang berawal dari luar diri sendiri yang mendesak seorang buat bisa mencapai hasil ataupun sasaran yang sudah diresmikan. Dorongan ialah sesuatu factor yang bisa menggerakkan seorang buat mencapai hasil yang lebih bagus dari sebagian mungkin yang bisa digapai. Dalam aspek profesi, dorongan ialah sesuatu penganjur buat menciptakan kemampuan yang lebih bagus lagi. Kejadian yang terjalin pada dikala ini merupakan ganti rugi yang bagus, dan patuh karyawan yang sedang lemas tetapi dorongan karyawan yang sedang amat kurang yang antara lain diakibatkan oleh turn offer dampingi badan yang diakibatkan ganti rugi oleh badan kompetitor lebih besar. Di bagian dorongan yang dipunyai oleh karyawan yang tua dengan era kegiatan yang lama mulai bagi sebab telah tidak bisa jadi buat mencapai kedudukan yang lebih besar lagi.

Supaya patuh berkembang pada diri karyawan, hingga sesuatu badan wajib mencermati faktor- faktor yang memunculkan patuh kegiatan. Faktor- faktor yang pengaruhi patuh kegiatan merupakan besar kecilnya pemberian ganti rugi, terdapat tidaknya keteladanan atasan terdapat tidaknya atensi pada pegawai, menghasilkan kebiasaan- kebiasaan mensupport. Bagi Singodimedjo dalam Sutrisno(2012: 86) berkata kalau patuh merupakan tindakan kemauan serta keikhlasan seorang buat menguasai serta mentaati norma- norma peraturan yang legal disekitarnya. Dorongan kegiatan merupakan desakan, usaha serta kemauan yang terdapat di dalam diri orang yang mengaktifkan, berikan energi dan memusatkan sikap buat melakukan tugas- tugas dengan bagus dalam lingkup profesinya. Bagi Gibson (dalam Riani, 2011: 123- 124), dorongan ialah salah satu aspek ilmu jiwa yang pengaruhi kemampuan pegawai.

Bersumber pada kedua filosofi itu bisa dikenal kalau dorongan kegiatan ialah salah satu aspek berarti yang bisa tingkatkan kemampuan pegawai. Seseorang administrator wajib sanggup membagikan dorongan pada pegawai supaya para pegawai yang termotivasi bisa berkerja dengan bagus alhasil bisa menggapai tujuan. Bagi Rivai (2006: 741), ganti rugi ialah sesuatu yang diperoleh karyawan selaku pengganti partisipasi pelayanan mereka pada sesuatu badan. Pemberian ganti rugi ialah salah satu penerapan guna manajemen pangkal energi orang yang berkaitan dengan seluruh tipe pemberian apresiasi perseorangan selaku alterasi

dalam melaksanakan kewajiban badan. Bersumber pada filosofi itu hingga bisa dikenal kalau kompensasi berfungsi berarti di dalam suatu industri. Dengan terdapatnya ganti rugi, pegawai dapat penuhi seluruh kebutuhannya dan berakibat bagus pula pada patuh karyawan. Pasti perihal itu amat erta kaitannya dengan pemberian dorongan, ganti rugi serta pula pengawasan perihal itu jadi sesuatu perihal yang hendak tingkatkan patuh kemampuan. Pengawasan yang bagus dari arahan ataupun dari bagian terpaut hendak jadi lebih bagus dicoba dengan cara teratur buat melindungi patuh kegiatan karyawan dalam suatu badan. Kemudain bimbang hukum.

Menurut Kania Erlina (2017) penelitian terdahulu berpengaruh positif pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kesamarataan serta pula kejelasan sedang belum maksimal ini pula yang menimbulkan patuh kegiatan karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Cilacap wajib jadi atensi spesial pula supaya terwujud kemampuan yang bagus untuk para karyawan, serta pula kurang nya acuan dari arahan sebab factor dari acuan pula hendak berakibat ke semua karyawan dalam patuh kegiatan. Jadi amat lah jadi prioritas seluruh pandangan itu dalam suatu badan terdapatnya patuh kegiatan, krerja cocok dengan ketentuan, kegiatan cocok dengan sasaran hingga dari itu kantor biro social Kabupaten Cilacap butuh membagikan suatu perihal yang lebih bagus dengan adanya dorongan, ganti rugi serta pula pengawasan yang lebih bagus supaya terwujud patuh kegiatan yang lebih bagus.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013:2) menyatakan bahwa: “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan metode survey. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yang bertujuan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian pada masa sekarang dengan menggunakan pengaruh antara berbagai variabel.

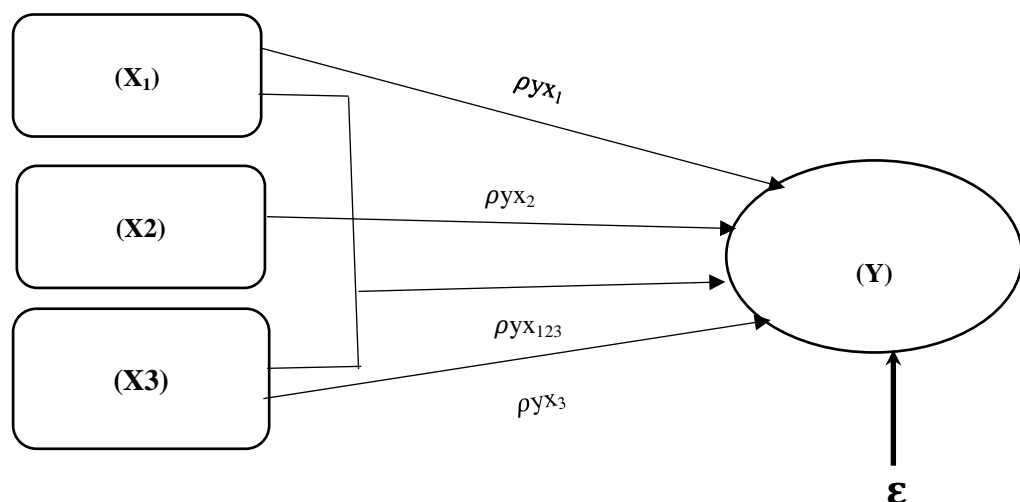
Menurut Sugiyono (2013:12) menjelaskan bahwa: Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan dengan cara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2008:11) menjelaskan bahwa:

Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam mengumpulkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, terst, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Adapun alasan peneliti memilih metode survey karena menggunakan kuesioner dengan pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang sama pada semua responden. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi berganda. Dimana dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel X_1, X_2 dan X_3 (independen) adap variabel Y :

1. Motivasi dengan notasi X_1 , sebagai variabel bebas (*independent variable*).
2. Kompensasi dengan notasi X_2 , sebagai variabel bebas (*independent variable*).
3. Pengawasan dengan notasi X_3 , sebagai variabel bebas (*independent variable*).
4. Disiplin kerja pegawai dengan notasi Y , sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Berdasarkan uraian di atas, desain penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:



HASIL DAN PEMBAHASAN

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada rdinas sosial dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.265	.274		.959	.396	
1	Motivasi	.327	.117	.521	2270	.006
	Kompensasi	.328	.123	.514	2413	.000
	Pengawasan	.286	.112	.513	2136	.015

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Berdasarkan tabel Coefficients diketahui bahwa hubungan antara variabel motivasi (X1) dengan disiplin kerja (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,521. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X1) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $0,521 \times 100\% = 52,10\%$. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi.

Berdasarkan tabel 4.3.6 tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,270 dengan signifikasi $0,001 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} dengan $df = 47 - 3 = 44$ pada tingkat signifikasi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel Coefficients diketahui bahwa hubungan antara variabel kompensasi (X2) dengan disiplin kerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,537. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X2) dengan (Y). Untuk menyatakan besar

kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $0,537 \times 100\% = 53,40\%$. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi. Berdasarkan tabel Coeficients tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,346 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel Coeficients diketahui bahwa hubungan antara variabel (X3) dengan disiplin kerja (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,512. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X3) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $0,512 \times 100\% = 51.30\%$. Artinya disiplin kerja dipengaruhi oleh pengawasan sebesar 51.30% dan sisanya oleh faktor lain. Berdasarkan tabel Coeficients tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,194 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel pengawasan (X3) terhadap disiplin kerja (Y). Pengaruh Motivasi (X1) Kompensasi (X2) dan Pengawasan (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Cilacap.

Tabel 2 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.859	.829	3.2007

a.Predictors:(Constant),Motivasi,Kompensasi,Pengawasan

Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa hubungan antara variabel motivasi (X1) kompensasi (X2) dan pengawasan (X3) dengan disiplin kerja (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,982. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel (X1), (X2) dan (X3) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1), dan (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,859 atau 85%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi dan pengawasan sebesar 85%, sedangkan sisanya sebesar

14% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Nilai Signifikansi untuk pengaruh (X1), (X2) dan (X3) Secara Simultan terhadap Y Sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} = 109,573 > F_{Tabel} = 2,85$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh (X1), (X2) dan (X3) secara Simultan terhadap (Y) Sedangkan dengan menggunakan uji anova, maka penulis sajikan dalam Tabel 3

Tabel 3. ANOVA^a

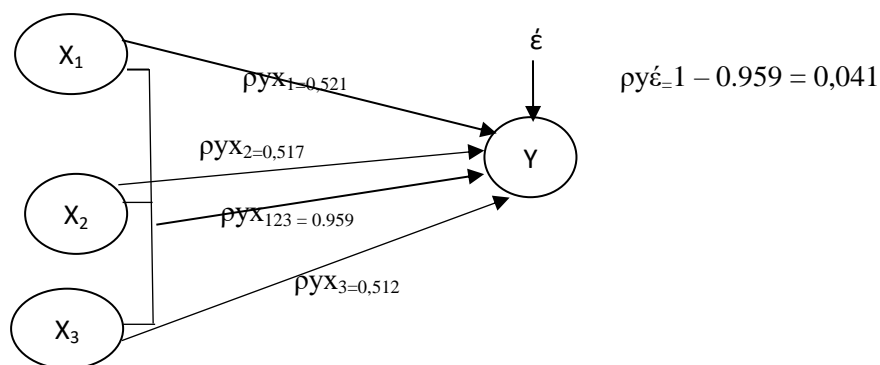
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.759	2	142.379	109.473	.000 ^b
	Residual	87.958	64	1.374		
	Total	372.716	66			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi, pengawasan

Berdasarkan tabel ANOVA dapat dilihat bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 109,473 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai F_{tabel} dengan $dk = 47 - 3 - 1 = 43$ sebesar 2,85, sedangkan F_{hitung} sebesar 109,473. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($109,473 > 2,85$). Dengan demikian bahwa hipotesis yang keempat diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X1) kompensasi (X2) dan pengawasan (X3) terhadap disiplin kerja (Y). Berdasarkan tabel Coeficients dan Model Summary dapat disusun matriks jalur yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \rho_{yx1} &= 0,521 \\
 \rho_{yx2} &= 0,517 \\
 \rho_{yx3} &= 0,512 \\
 \rho_{yx123} &= 0,959
 \end{aligned}$$



SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada Dinas Sosial Cilacap. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka disiplin kerja akan meningkat pula. 2) Kompensasi pada Dinas Sosial Cilacap adalah tinggi. berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya jika kompensasi ditingkatkan, maka kinerja akan meningkat pula. 3) Pengawasan pada Dinas Sosial Cilacap adalah tinggi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya jika pengawasan ditingkatkan, maka disiplin kerja akan meningkat pula. 4) Motivasi, Kompensasi, dan Pengawasan pada Dinas Sosial Cilacap berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

REFERENSI

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Alma, Buchari. 2012. *Pengantar Bisnis*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Anggi, Widiyanto. 2013. Pengaruh Status Sosial Orang Tua Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Kabila Kabupaten Bonebolango. *Jurnal Pendidikan*. Vol.2/No.5/2013. ISSN 0854-1981. Di akses Februari 2016.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Bilson, Simamora. 200. *Riset Pemasaran*. Jakarta. Gramedia Utama
- Cahyono, Achmad B., 2004. *Keselamatan Kerja Bahan Kimia di Industri*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Danim, Sudarwan. 2013. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*. Edisi ke-13. London: Suwanto Adi 2017. . *Studi Kelayakan Bisnis*. Cetakan ke II Bandung: STEMBI Bandung.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan 2012 *Manajemen sistem kompensasi* cetakan kesembilan.

- Ismail, Hanif dan Darsono Prawironegoro. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen. Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Adimata.
- Satriadi 2016 Konsep-Konsep Pengawasan Sosial. Kepemimpinan Birokrasi
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nazir, Muhamad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo,S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta
- Robinns, Stephen. P., Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Schermenharn, John R. (2003), *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Slamet dan Suwanto, 2007. *Pengaruh Penerapan Kecakapan Hidup Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung: PT. Refika Aditama Bandung.
- Sedarmayanti. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

- Supardi, 2003, *Kinerja Karyawan*, Ghalia Jakarta.
- Basu Swastha.2002.*Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Schuler, Randall dan Susan E. Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menghadapi Abad ke-21*. Edisi Keenam Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Sinambela, Litjan Poltak, dkk. 2008. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____. 2009. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data. Perilaku Organisasional*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sumarsono, S. 2009.*Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*.Jogyakarta : Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jogjakarta: *Center For Academic Publishing Service (CAPS)*.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai, 2004, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Taja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedhai Publishing.
- Winardi, J. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.