

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Abdul Hamid^{*1}, Muhammad Idris², Deddy Rahwandi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}hamid84.abdullah@gmail.com , ²muhammadidris709@gmail.com ,

³deddyrahwandi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar (2) pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu sebanyak 90 orang pegawai.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar (2) secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Efektivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) the influence of Work Environment, Discipline, and Motivation partially on Employee Work Effectiveness at the Office of Agriculture and Food at Polewali Mandar Regency (2) the effect of Work Environment, Discipline, and Motivation simultaneously on Employee Work Effectiveness in the Office. The Office of Agriculture and Food of Polewali Mandar Regency (3) the most dominant variable influencing the Work Effectiveness of Employees at the Office of the Office of Agriculture and Food of Polewali Mandar Regency. This study was conducted at the Office of Agriculture and Food, Polewali Mandar Regency, Polewali Mandar Regency. Determination of the sample using a saturated sample technique, as many as 90 employees.

The results of the study concluded that (1) partially the Work Environment, Discipline, and Motivation had a positive and significant effect on the Work Effectiveness of Employees at the Office of Agriculture and Food, Polewali Mandar Regency. (2) simultaneously shows that the variables of Work Environment, Discipline, and Motivation have an effect on the Work Effectiveness of Employees at the Office of Agriculture and Pangan Polewali Mandar Regency.

Keywords : Work Environment, Discipline, Motivation And Work Effectiveness.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Seorang tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi kerjanya dapat mendukung semangat dan kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja dilingkungan kerja yang kurang baik.

Organisasi yang peka dan mengakui terhadap kebutuhan pegawai serta mampu menyediakan peluang untuk pengembangan karir mereka dan keterlibatan organisasi dalam pemenuhan kebutuhan pegawainya, dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan organisasi sendiri dalam menarik dan memelihara pegawainya.

Banyak aspek dan manajemen sumber daya manusia yang memberikan sumbangan pada kehidupan kerja yang berkualitas, seperti lingkungan kerja fisik dan psikologis yang sehat serta pekerjaan yang diorganisasikan dalam kelompok kerja. Hal-hal semacam itu meningkatkan kepuasan kerja dan perasaan berguna.

Selain disiplin hal penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif ini diarahkan pada tujuan, yang mungkin berada dalam alam sadar maupun alam bawah sadar seseorang. Hersey, dkk (2014), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan utama dari aktivitas, jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang kuat untuk melakukan kerja sehinggatercapai tujuan yang diinginkan. Motivasi tidak permanen, tetapi sering berubah-ubah, tergantung pada terpenuhinya atau terhambatnya pemenuhan kebutuhan tersebut.

Efektivitas kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika (Sentono, 2013). Selanjutnya disebutkan pula beberapa faktor yang perlu diketahuisehubungan dengan efektivitas kerja antara lain: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas pegawai berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama pegawai maupun atasan.

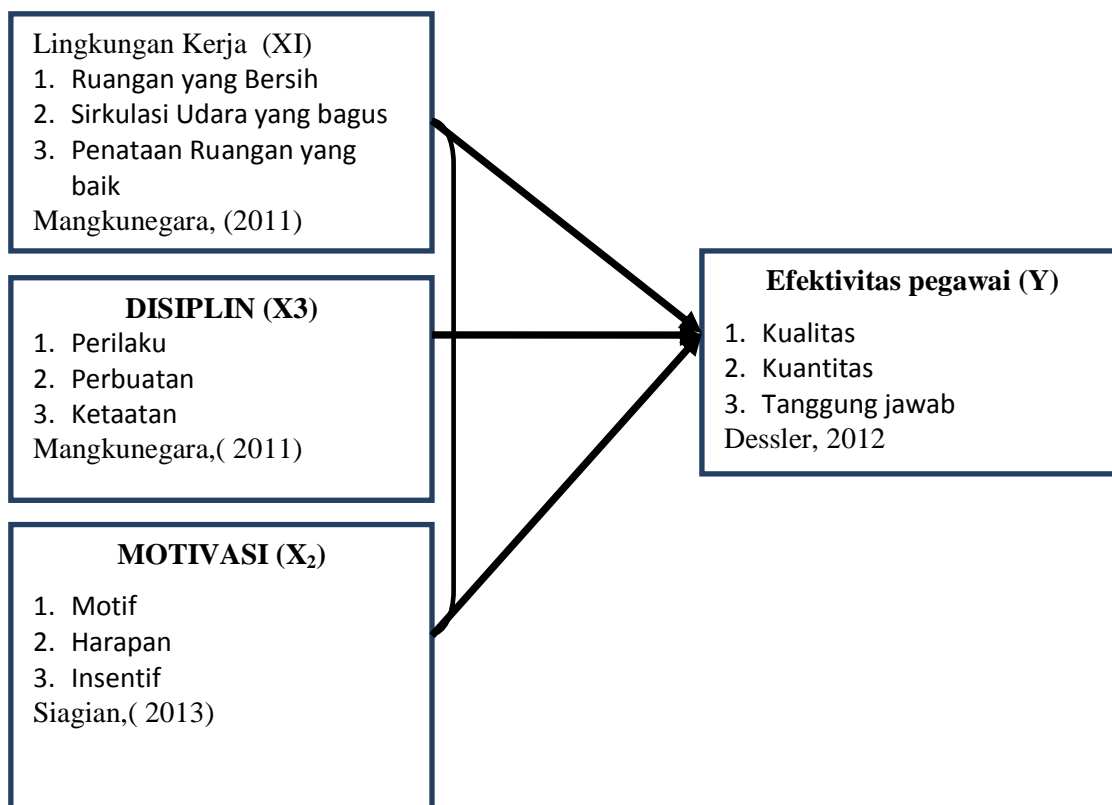
Berdasarkan Fenomena yang terlihat pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai belum optimal, hal ini tercermin dari dari beberapa fakta empiris yang ada yang terjadi di lapangan yaitu motivasi kerja pegawai belum optimal sehingga berdampak pada efektivitas kerja, begitu juga dengan aspek kedisiplinan masih ada pegawai yang meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan, adanya kemangkiran pada jam kerja. Beberapa pegawai pulang lebih awal sebelum waktu pulang kerja. Hal lain adalah masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang Lingkungan Kerja dan pelatihan sehingga berdampak terhadap efektivitas kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang (*jobs description*) sehingga akan menimbulkan semangat bekerja semakin berkurang.

Berdasarkan fakta teoritis dan empiris yang di uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini, yaitu: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan

Motivasi Terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan pada uraian pendahuluan diatas maka kerangka konsep penelitian ini dikembangkan alur kerangka konsep sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 90 orang pegawai. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket). Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap variabel dependen(Y) yang ditunjukkan oleh efektivitas kerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.956	1.151		4.305	.000		
Lingkungan Kerja (X1)	.164	.070	.234	2.339	.020	.708	
Disiplin (X2)	.275	.091	.341	3.025	.002	.556	1.413
Motivasi (X3)	.184	.096	.191	1.910	.059	.712	1.797
							1.405

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi :

$$\hat{y} = 4,956 + 0,164 X_1 + 0,275 X_2 + 0,184 X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 4,956 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor lingkungan kerja, disiplin, motivasi dan Efektivitas kerja pegawai, maka tingkat Efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar adalah sebesar 4,956 satuan.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,164. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor disiplin, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,164 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor lingkungan kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,164 satuan Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar, dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
3. Koefisien regresi variabel disiplin (X_2), koefisien bernilai positif sebesar 0,275. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor disiplin, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,275 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor disiplin sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,275 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
4. Koefisien regresi variabel motivasi (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,184, artinya setiap penambahan satu satuan variabel motivasi akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,184 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel motivasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,184 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 2 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan kerja, lingkungan terjadinya motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	67.940	3	22.647	18.394	.000 ^b
Regression	105.882	86			
Residual	173.882	89			
Total					

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin (X2)

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 didapatkan nilai F statistik sebesar 18,394 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, lingkungan terjadinya motivasi terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Lingkungan kerja, lingkungan kerja dan motivasi) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t :

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.956	1.151		4.305	.000		
Lingkungan Kerja (X1)	.164	.070	.234	2.339	.022	.708	1.41
Disiplin (X2)	.275	.091	.341	3.025	.003	.556	3
Motivasi (X3)	.184	.096	.191	1.910	.059	.712	1.79
							7
							1.40
							5

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Lingkungan kerja* terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Lingkungan kerja* berpengaruh positif terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar
- 2) Pengaruh *disiplin* terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya *lingkungan kerja* berpengaruh positif terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar .
- 3) Pengaruh *motivasi* terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,059 < 0,05$, maka disimpulkan H3 ditolak, artinya *motivasi* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar.

Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R²)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.95	1.151		4.30	.00		
Lingkungan Kerja (X1)	.164	.091	.341	2.33	.02	.556	1.797
Disiplin (X2)	.275	.096	.191	9	2	.712	1.405
Motivasi (X3)	.184			3.02	.00		
				5	3		
				1.91	.05		
				0	9		

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi lingkungan kerja, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel disiplin kerja(X₂) sebesar 0,275 kemudian variabel motivasi(X₃) sebesar 0,184 dan terendah adalah variabel lingkungan kerja(X₁) sebesar 0,164.

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti

variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R*² untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted R*² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted (R*²) pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (*R*²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625	.391	.370	1.10959

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 17 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (*R*²) pada sebesar 0,391 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Lingkungan kerja(*X*₁), Disiplin (*X*₂) dan motivasi (*X*₃) terhadap Efektivitas kerja pegawai (*Y*) sebesar 0,391 atau 39.1% variansi Efektivitas kerja pegawai (*Y*) dipengaruhi oleh Lingkungan kerja(*X*₁), Disiplin(*X*₂) dan motivasi (*X*₃). Sedangkan sisanya 60,9 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok instansi terkait.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja(*X*₁), Disiplin(*X*₂) dan Motivasi (*X*₃) terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar.

1. Pengaruh Lingkungan kerjaterhadap Efektivitas kerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2016), dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja Pegawai.

2. Pengaruh disiplin Terhadap Efektivitas kerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif tapi tidak atau nyata terhadap Efektivitas kerja pegawai, ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara nyata terhadap Efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini menguatkan hasil penelitian Nazir Harudi (2016), dengan judul: Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Analisis data dalam penelitian ini

menggunakan analisis regresi linier berganda.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas kerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai, ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan secara nyata terhadap Efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Hartati (2016), dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, 4) motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi secara simultan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai F statistik sebesar 18,394 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

5. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Lingkungan kerja, lingkungan kejadian motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel disiplin (X_2), karena memiliki nilai beta yang paling tinggi diantara variabel lainnya yaitu yaitu 0,275, kemudian motivasi (X_3) sebesar 0,184 dan terendah adalah variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,164.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penereapan lingkungan kerja, disiplin dan motivasi akan semakin meningkatkan Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan Efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh dominan terhadap Efektivitas kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan akan semakin meningkatkan Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten polewali mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansari, M. Isa, 2011. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja ASN Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Aswar. 2012. Reliability dan Validitas (3rd ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Cascio, W.F. 2011. Managing Human Resource. International Edition. McGraw Hall Inc : New York.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Desseler, Gary, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Indonesia. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Djarmiko Yayat Hayati, 2011, Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2011, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2009, Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta
- Egan, John. 2012. Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing. Prentice Hall: Singapore.
- Gasperz Vincent, 2011, Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global, PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Goldstein, Arnold S. 2012. Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2012. Perilaku Organisasi. Prentice Hall. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatch, M J., 2012. Organizational Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective. Oxford University Press. New York.

- Hersey, Paul, & Kenneth H Blanchard, 2012, Manajemen Perilaku Organisasi; PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta
- Hofstede G, 2012. The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories. *Jurnal International Business Studies* Fall.
- Johnson, Richard A., Lewin E. Ronsenzweig. 2012. The Theory and Management of System. McGraw-Hill. New York.
- Jones, George, Jennifer M, dan Gareth R. 2011. Understanding and Managing Organizational Behavior. Third Edition. Prentice Hall. New Jersey
- Kartono, Kartini. 2012. Pimpinan dan Disiplin. Gunung Agung, Jakarta.
- Koontz, Harold, CO. Donnel dan M. Wichrich, 2012, Manajemen, Jilid T Edisi 8 (Terjemahan). Erlangga, Jakarta.
- Koontz, H. 2009. Management : A Global Perspective, 10th edition. International Edition, McGraw-Hill, Inc., Singapore.
- Lembaga Administrasi Negara. 2012. Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.
- Manullang M., 2012, Dasar-dasar Manajemen , Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Maslow, A. H. 2012. Motivation and Personality. Harper and Row. New York.
- Mink, P. Barbara, Owen, G. Keith, Mink, G. Oscar. (2012). Developing High Performance People: The Art of Coaching. Addison-Wesley Publishing Company. New York.