

PENGARUH *HUMAN RELATION*, SEMANGAT KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANTAENG

Sri Rahayu Nensi^{*1}, Maryadi², Salim Sultan

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
e-mail: ¹ahmadmaryadi@gmail.com, ²salimsultan0859@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Human Relation, Semangat Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), uji statistik F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan, uji statistik T untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial dan analisis koefisiensi determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya persentasi dari keseluruhan variabel bebas (X), pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak diteliti. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 80 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampel jenuh* yakni pengambilan sampel sesuai dengan jumlah populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Relation (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, Sedangkan Semangat Kerja (X2) dan Etos kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Namun ketiga variabel bebas yaitu Variabel Human Relation (X1), Semangat Kerja (X2) dan Etos kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Dari ketiga variabel bebas tersebut, yang paling dominan adalah variabel Etos kerja (X3). Penulis menyarankan agar human relation bisa dijalin lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja. Semangat kerja lebih ditingkatkan lagi sehingga bisa bekerja lebih maksimal sehingga tercipta kinerja yang optimal. Etos kerja juga lebih ditingkatkan.

Kata kunci: Human Relation, Semangat Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze: The Influence of Human Relations, Work Spirit and Work Ethic on Employee Performance at the Education and Culture Office of Bantaeng Regency. This study uses a quantitative method. The method used in this research is a survey method. The data analysis used is multiple linear regression analysis to determine the effect of the independent variable (X) on the dependent variable (Y), the F statistical test to determine the effect of the independent variable (X) on the dependent variable (Y) simultaneously, the T statistical test to determine the effect. independent variable (X) on the dependent variable (Y) partially and analysis of the coefficient of determination (R^2) to determine the percentage of all independent variables (X), the effect on the dependent variable (Y), while the rest is influenced by the independent variable (X) which is not researched. The study population was all employees of the Bantaeng Regency Education and Culture Office, totaling 80 people. The sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method, namely sampling according to the number of populations. The results showed that Human Relations (X1) had no partial effect on the performance of the Bantaeng Regency Education and Culture Office employees, while Work Spirit (X2) and Work Ethics (X3) had a partial effect on the performance of the Bantaeng Regency Education and Culture Office employees. However, the three independent variables, namely the Human Relations Variable (X1), Work Spirit (X2) and Work Ethic (X3) simultaneously influence the performance of the employees of the Bantaeng Regency Education and Culture Office. Of the three independent variables, the most dominant is the work ethic variable (X3). The author suggests that human relations can be better made to improve performance.

Keywords: Human Relations, Work Spirit, Work Ethic and Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi yaitu wadah untuk sekelompok orang atau suatu perkumpulan yang bekerjasama dengan struktur untuk mencapai tujuan sumber daya manusia, karena setiap sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi akan mencapai tujuan secara efektif dan efisien dalam sebuah organisasi ke depannya. Tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak mampu bekerja sama antara satu dengan yang lainnya serta dengan didasari kompetensi yang mumpuni dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut (Abubakar, 2018).

Human relation adalah segala bentuk hubungan baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh pimpinan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Munasef, 2010:79). Dengan hubungan kerja yang harmonis, maka karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja secara bersama-sama. Dengan kata lain faktor human relation juga mengambil bagian pada keadaan ini, hal ini berarti human relation sebagai media komunikasi antar pribadi yang manusiawi telah memasuki tahap psikologis yang saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial, maka komunikasi merupakan salah satu yang harus diperhatikan

Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya yaitu human relation (hubungan antar manusia). Human relation (hubungan antar manusia) merupakan komunikasi persuasive yang dilakukan pimpinan kepada bawawannya secara tatap muka dalam memberikan petunjuk atau tugas yang akan dilakukan di dalam suatu pekerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama antar pimpinan dan bawahan agar dapat mencapai hasil yang memuaskan

Selain dari human relation, etos kerja juga dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai di suatu instansi ataupun organisasi. etos kerja merupakan perilaku positif dan fondasi yang mencakup semangat kerja agar terwujud suatu kinerja yang baik .

.Menurut Sinamo (2011:2) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur serta kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Sinamo, 2011).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010).

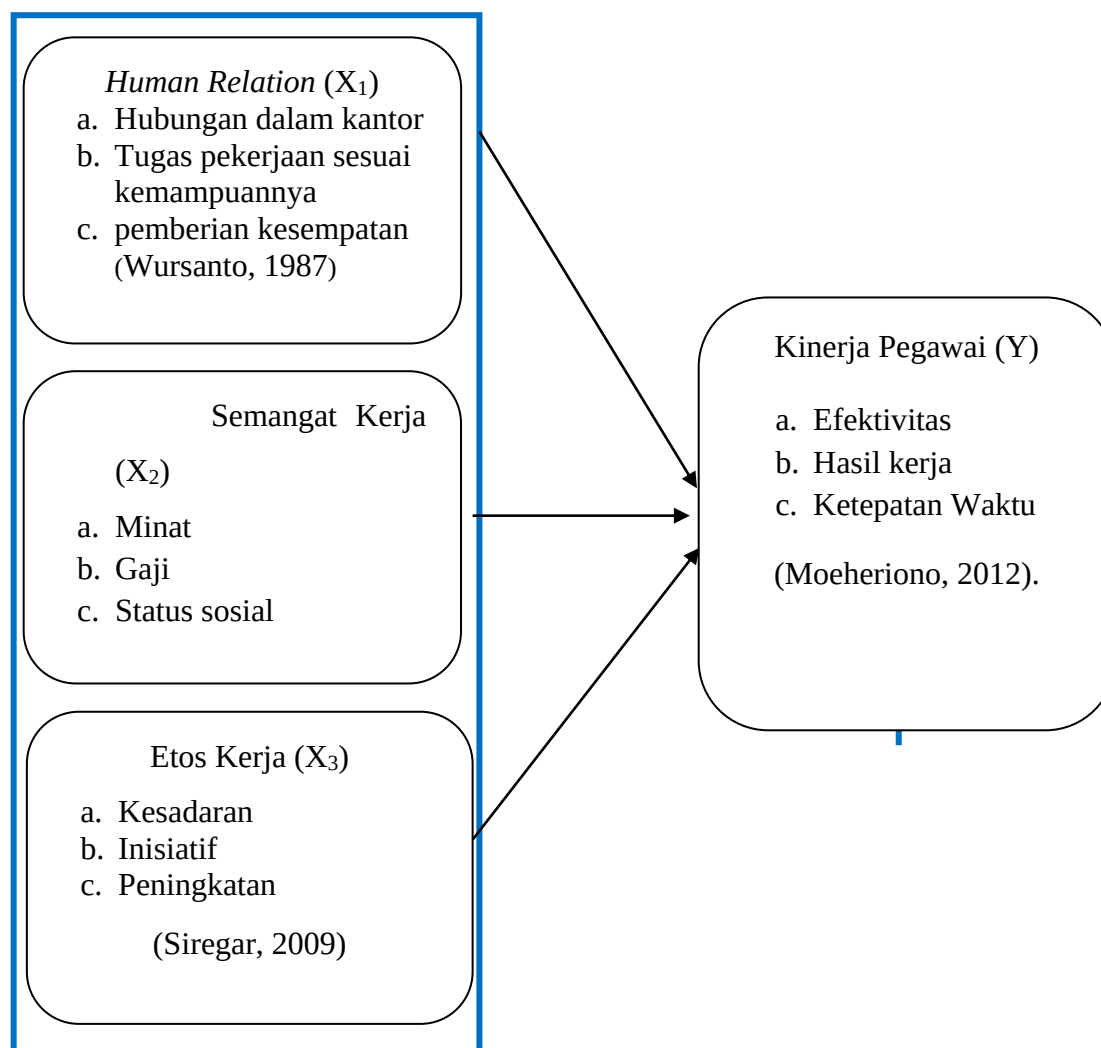
Faktor lain yang mampu mendorong kinerja pegawai yang baik yakni etos kerja. Menurut Sinamo (2011:2) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Etos kerja yang tinggi terlihat

dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur serta kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Sinamo, 2011)..

Berdasarkan data awal yang telah didapatkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yakni para pegawai diharuskan melaksanakan segala manual agenda yang telah ditetapkan, oleh karena itu hal yang sulit dihadapi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng adalah bagaimana cara membuat pegawainya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun tidak pada kenyataannya, beberapa pegawai memiliki kemampuan dan ketrampilan kerja yang minim dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan organisasi.. Hal inilah yang dapat mengakibatkan kurangnya semangat kerja yang dirasakan oleh para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, kurangnya kesempatan untuk dapat mengaktualisasikan diri dalam bekerja juga dikarenakan kurang terjadinya komunikasi yang efektif dan efisien antara sesama pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagi berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. *Human relation*, semangat dan etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
2. *Human relation*, semangat dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
3. Variabel etos kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Desember 2020 sampai Maret 2021.dengan sampel penelitian sebanyak 95 (Sembilan puluh lima) orang yang merupakan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.443	2.673		.166	.869		
HUMAN RELATION (X1)	.052	.043	.093	1.207	.231	.985	1.015
SEMANGAT KERJA (X2)	.487	.091	.434	5.338	.000	.880	1.137
ETOS KERJA (X3)	.429	.076	.464	5.670	.000	.868	1.151

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,443 + 0,052X_1 + 0,487X_2 + 0,429X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 0,443 memiliki arti jika variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 tidak terdapat perubahan maka nilai Kinerja sebesar 0,443
- Koefisien regresi variabel human relation mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,052 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X_1 maka Y atau kinerja akan bertambah sebesar 0,052
- Koefisien regresi variabel semangat kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,487 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X_2 maka Y atau kinerja akan bertambah sebesar 0,487
- Koefisien regresi variabel Etos Kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,429 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X_3 maka Y atau kinerja akan bertambah sebesar 0,429

Pengujian hipotesis secara parsial

1. Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai

Human relation (X_1) = 0,052 besarnya signifikansi adalah 231. Nilai t hitung < dari nilai t tabel, yakni $1.207 < 1.991$. Angka ini menjelaskan bahwa variabel bebas human relation (X_1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Semangat kerja (X_2) = 0,487 besarnya signifikansi adalah 000. Nilai t hitung > dari nilai t tabel, yakni $5.338 > 1.991$. Angka ini menjelaskan bahwa variabel bebas semangat kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja (X_3) = 0,429 besarnya signifikansi adalah 000. Nilai t hitung > dari nilai t tabel, yakni $5.670 > 1.991$. Angka tersebut menjelaskan bahwa variabel bebas etos kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel human relation, semangat kerja dan etos kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.651	3	53.884	32.106	.000 ^b
	Residual	127.549	76	1.678		
	Total	289.200	79			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA (X3), HUMAN RELATION (X1), SEMANGAT KERJA (X2)

Pengujian ini memberikan penjelasan apakah variasi bebas dapat menjelaskan nilai variasi terikat dengan menggunakan besarnya nilai F. Besarnya nilai hitung adalah 32.106 sedangkan besarnya nilai signifikansi 000(b). Signifikansi tabel ANOVA 000(b) lebih kecil dari 0,05. Ini berarti variabel nilai human relation (X1), semangat kerja (X2), dan etos kerja (X3) dapat memprediksi variabel kinerja.

Hipotesis **kedua**, yakni human relation, semangat kerja, dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng dinyatakan diterima

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.994 ^a	.988	.988

Table di atas juga menjelaskan bahwa R pada uji langsung penelitian ini menunjukkan nilai korelasi sebesar $R = 0,746$ yang artinya korelasi atau hubungan human relation, semangat kerja, etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 74,6 %. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,559$ yang berarti bahwa sebesar 55,9 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh human relation, semangat kerja, etos kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara human relation, semangat kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng artinya pegawai yang memiliki

hubungan personal, semangat kerja dan etos kerja yang baik memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki hubungan personal, semangat kerja, dan etos kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang buruk..

Berdasarkan nilai koefisien variabel human relation (X_1) = 0,052 besarnya signifikansi adalah 231. Nilai t hitung < dari nilai t tabel, yakni $1.207 < 1.991$. Angka ini menjelaskan bahwa variabel bebas human relation (X_1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan nilai koefisien variabel semangat kerja (X_2) = 0,487 besarnya signifikansi adalah 000. Nilai t hitung > dari nilai t tabel, yakni $5.338 > 1.991$. Angka ini menjelaskan bahwa variabel bebas semangat kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan nilai koefisien variabel etos kerja (X_3) = 0,429 besarnya signifikansi adalah 000. Nilai t hitung > dari nilai t tabel, yakni $5.670 > 1.991$. Angka tersebut menjelaskan bahwa variabel bebas etos kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis, yaitu sebagai berikut :

1. Human relation, semangat kerja dan etos kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
2. Human relation, semangat kerja dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
3. Semangat Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Arfiyanti, E. 2016. *Pengaruh Promosi, Mindfulness, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover (Studi Kasus BTN Syariah Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- As’ad. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Liberty. Yogyakarta.
- Dwi, dkk., 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Staf BPR Di Kabupaten Tulungagung Dalam Perspektif Islam*. *Inovatif*. 4 (1): 2598-3172.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hapsari, Cornelia Ayu. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja Dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pemula*. Thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Manullang.2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Mirza, 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Provinsi Kalimantan Barat*, Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura.
- Murdani. 2012. *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Staf Dept. HRD (Human Resource Development) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci*. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- Nawawi, 2011; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-15, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Siregar. 2009. *Definisi Etos Kerja*. Jurnal. (online) (diakses tanggal 21 Agustus 2013).
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Puteri, 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staf*, Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta:Kalimantan Selatan.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2009, *Organisasi Perusahaan* Edisi Keempat, Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2009. *Perilaku Organisasi* (Edisi Dua Belas), Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan kesepuluh. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suwardi dan Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sunan Muria Kudus, dalam Analisis Manajemen. Vol. 5 No. 1 Juli.

Tohardi, 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.