

PENGARUH PENDIDIKAN, PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE

Irfaid¹, Mashur Razak², Saparuddin D³

Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: irfaidsabri@gmail.com, saripuddinlagu79@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh Pendidikan, Penempatan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial (2) pengaruh Pendidikan, Penempatan, Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *acak*, dimana dipilih secara acak populasi dijadikan sampel sebanyak 95 orang pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai 3,522, penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai 3,269, Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai 3,914 dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai 3,202 (2) secara simultan Pendidikan, Penempatan, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 6,757 (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel kepemimpinan dengan nilai beta sebesar 0,432.

Kata kunci: Pendidikan, Penempatan, Motivasi dan Kepemimpinan.

ABSTRACT

This research aims to know and analyze (1) Education, placement, motivation and leadership of personnel performance in partial (2) Education, placement, motivation and simultaneous leadership of personnel performance (3) Variable The most dominant Ariabel affects employees ' performance. The selection of samples in this study was conducted using a *randomized* method, where the population was chosen randomly to be sampled as many as 95 employees. Analysis of data muse Multiple Regression Analysis. The results showed that (1) a partial education was positively positive towards employees ' performance with a value of 3.522, the placement positively influenced the employee's performance with a value of 3.269, the motivation positive effect on performance with the value of 3.914 and the leadership positively influence the performance with a value of 3.202 (2) simultaneously education, placement, motivation and leadership have positive and significant effect with Value 6.757 (3) The most dominant variable affects the employee's performance is a leadership variable with a beta value of 0.432.

The **keyword:** Education, placement, Motivation and leadership.

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan peranan Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dalam mendukung pelaksanaan fungsi organisasi, juga dilakukan upaya peningkatan kapasitas dan kualitas sumberdaya manusia pegawai. Peningkatan kapasitas SDM pegawai dilakukan dengan jumlah dan mutu pegawai yang memadai, dimana sekarang ini Sekretariat Daerah Majene ditempatkan pegawai yang sebagian besar berpendidikan sarjana (S1) dan memiliki kualifikasi kompetensi serta tingkat pendidikan yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pemberian pelayanan administrasi pegawai.



Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan, nampaknya masih terdapat beberapa indikasi yang dapat menunjukkan belum maksimalnya peranan Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dalam mendukung pelaksanaan fungsi organisasi terhadap kinerja Sekretariat Daerah dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan yang masih kurang efisien dan efektif.

Demikian pula masih terdapatnya pegawai memiliki kebiasaan terlambat masuk kantor, kurang memiliki semangat kerja, lambat menyelesaikan tugas-tugas kantor dan melakukan pekerjaan lain diluar kantor, sistem dan nilai kerja belum menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif serta belum adanya pemahaman tugas secara benar sesuai fungsi dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

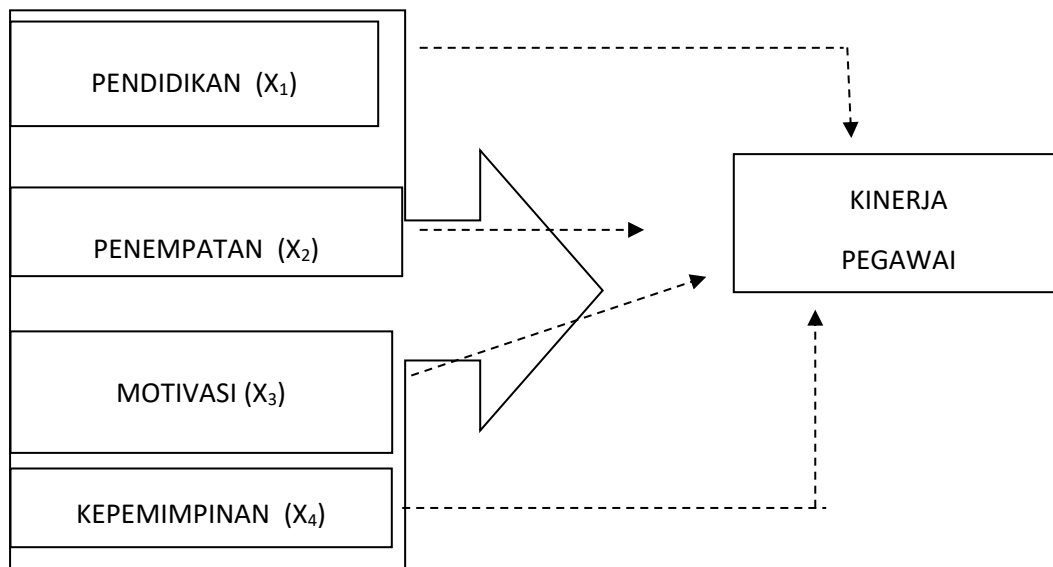
Kenyataannya konsep penempatan sangatlah sederhana. Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apa yang harus dilakukan untuk menempatkan orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut, bukanlah pekerjaan yang mudah. Oleh karena itu penempatan perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pihak Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, karena sangat menentukan dan mempengaruhi kualitas layanan dan pencapaian tujuan organisasi, sehingga dengan penempatan yang tepat akan semakin cenderung mendorong peningkatan kualitas layanan ke arah yang lebih baik. Sebaliknya jika pegawai tidak mendapatkan penempatan yang baik dari pimpinan akan menyebabkan kecenderungan kualitas layanan pegawai akan statis atau bahkan menurun sehingga otomatis mempengaruhi kinerja.

Dengan melihat lingkup pekerjaan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, maka sangat dibutuhkan pegawai yang dapat mengerti dan memahami lingkup pekerjaan tersebut sebagai supervisi yang ahli dan handal. Namun akibat rumit dan beratnya pekerjaan di lapangan tersebut maka seringkali muncul permasalahan. Dimana para pegawai sering mengeluhkan ketidaksesuaian bayaran mereka dengan pekerjaan (3 kasus), sering timbul kondisi-kondisi yang tidak harmonis dimotivasi kerja (10 kasus), seringnya terjadi penggantian pegawai sekolah, pegawai banyak yang tidak disiplin (7 kasus), dan lain sebagainya. Semua hal tersebut menyebabkan kinerja dari seorang pegawai menjadi menurun.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, dan untuk mencapai target kinerja yang berikan oleh pimpinan, sungguh amatlah sulit untuk dicapai, sehingga menjadi masalah dan sekaligus menjadi tantangan yang menuntut perlunya seorang pimpinan unit kerja untuk melahirkan inovasi-inovasi baru dalam menyusun strategi manajemen kinerja.

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

Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian



Keterangan :

Garis Lurus —————> Hubungan secara simultan

Garis putus - - - - -> Hubungan secara parsial

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis kerja penelitian, yaitu :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan, penempatan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan, penempatan, motivasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
3. Diduga variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini data yang digunakan harus terukur dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan, dimana metode pendekatan ini dimulai dengan membuat model analisis, identifikasi variabel, definisi variabel, mengumpulkan data primer dan selanjutnya melakukan analisis terhadap hasil penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan oktobe- desember 2019, dengan sampel penelitian sebanyak 105 (seratus lima) orang yang merupakan pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang di dahului dengan uji validitas dan uji realibitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan searah 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 Penelitian

Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan Program computer IBM *SPSS for windows* vers 21. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	62.537	10.817		3.596	.001
Pendidikan	.339	.134	.290	3.522	.003
1 Penempatan	.151	.119	.128	3.269	.004
Motivasi	.115	.126	.099	3.914	.363
Kepemimpinan	.474	.148	.432	3.202	.002

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 62,537 + 0,339X_1 + 0,151X_2 + 0,115X_3 + 0,474X_4$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 62,537 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pendidikan, penempatan, motivasi dan kepemimpinan nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 62,537.
2. Nilai koefisien regresi pendidikan (X_1) sebesar 0,339 berarti ada pengaruh positif pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,339 sehingga apabila skor pendidikan naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,339 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Penempatan (X_2) sebesar 0,151 berarti ada pengaruh positif Penempatan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,151 sehingga apabila skor Penempatan naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,151 satuan.
4. Nilai koefisien regresi motivasi (X_3) sebesar 0,115 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,115 sehingga apabila skor motivasi naik 1 satuan maka akan diikuti



dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,115 satuan.

5. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X_4) sebesar 0,474 berarti ada pengaruh positif Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,474 sehingga apabila skor Kepemimpinan naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,474 satuan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh pendidikan (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene (Y)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pendidikan menunjukkan nilai t hitung 3,522 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 90$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,632. Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,522. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,632 yang berarti variable pendidikan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

2. Pengaruh Penempatan (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene (Y)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel penempatan menunjukkan nilai t hitung 3,269 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 90$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,632. Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,269. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,632 yang berarti variable penempatan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

3. Pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene (Y)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung 3,914 dengan tingkat signifikan sebesar 0,363. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 90$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,632. Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,522. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,632 yang berarti variable motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

4. Pengaruh Kepemimpinan (X_4) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene (Y)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung 3,202 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 90$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,632. Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,202. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,632 yang berarti variable kepemimpinan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.



Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 21 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Pendidikan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3,522 > t_{tabel} 2,632$
- Variabel Penempatan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,269 > t_{tabel} 2,632$
- Variabel Motivasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,914 > t_{tabel} 2,632$
- Variabel Kepemimpinan (X_4) dengan nilai $t_{hitung} 3,202 > t_{tabel} 2,632$

Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pendidikan, penempatan, motivasi dan kepemimpinan, apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 21 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut:

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27382.480	4	6845.620	6.757	.000
	Residual	91185.941	90	1013.177		
	Total	118568.421	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 21 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskann Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a: b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 6.757 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 90$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,47$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 6,757, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pendidikan, penempatan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 6,757$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,47$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a 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 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.481	.831	.197	31.83044	.231	6.757	4	90	.000	1.085

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,831 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pendidikan, penempatan, motivasi dan kepemimpinan mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 83,10%, sedangkan sisanya sebesar 16,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 21 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dimana variabel pendidikan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3,522 > t_{tabel} 2,632$

Dewey (dalam Arifin, 2014:1) mengemukakan bahwa pendidikan sebagai suatu proses pembentukan kemampuan dasar yang fundamental, baik menyangkut daya pikir (intelektual) maupun daya perasaan. Sedangkan Irawan (2012:11) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan usaha dari orang dewasa yang telah sadar akan kemanusiaannya, dalam membimbing, melatih, mengajar, dan menanamkan nilai-nilai serta dasar-dasar pandangan hidup kepada yang muda, agar nantinya menjadi manusia yang sadar dan bertanggung jawab akan tugas-tugas hidupnya sebagai manusia.

Pendidikan itu adalah kegiatan yang mengandung tanggung jawab, yaitu tanggung jawab untuk memanusiaikan manusia untuk mengembangkan kepribadian dan



kemampuan manusia. Tanggung jawab itulah yang mengharuskan, mengatur dan mengarahkan kegiatan, pemikiran, cara-cara, dan alat yang digunakan dalam proses pendidikan. Sejalan dengan pengertian di atas, Rakhmad (2012:14) mengemukakan bahwa pendidikan adalah bimbingan secara sadar dari pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani anak didik menuju terbentuknya manusia

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 6,757, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,47$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor pendidikan, penempatan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 83,1% sedangkan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2. Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 21 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) *berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :
 - Variabel pendidikan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3,522 > t_{tabel} 2,632$
 - Variabel Penempatan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,269 > t_{tabel} 2,632$
 - Variabel motivasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,914 > t_{tabel} 2,632$
 - Variabel Kepemimpinan (X_4) dengan nilai $t_{hitung} 3,202 > t_{tabel} 2,632$
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara pendidikan, penempatan, motivasi dan kepemimpinan, maka kepemimpinan (X_4) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeparto, Kisdarto, 2011. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Bacal, Robert, 2012. *Performance Management*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Cahyono, Bambang Tri, (Penyunting), 2015. *Analisis Motivasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Gasperz Vincent, 2013, *Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., 2011. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, Foustino Cardoso, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.



- Henry Simamora, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Hidayat dan Sucherly, 2011. *Peningkatan Produktivitas Organisasi dan Pegawai Negeri Sipil*. Majalah Prisma, Nomor 11.
- Hurlock, 2012, *Child Development*, Tokyo, Mc-Graw Hill Koga Khusus.
- Ibrahim, Buddy, 2010. *TQG : Total Quality Management. Panduan Untuk Menghadapi Persaingan Global*. Jakarta: Djambatan.
- Latif Abdul, 2013, *Membangun Sumber Daya Manusia yang Mandiri dan Profesional*, Jakarta. Penerbit PT. Penakencana Nusadwipa.
- Lim, Johanes, 2012. *Strategi Sukses Mengelola Karier dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Nitisemito Alex S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2011, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhellindo, Jakarta, Jilid I dan Jilid 2.
- Sarwoto, 2015. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P., 2014. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2012. *Produktivitas Kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Majalah Prisma, Nomor 11/12.
- Sinungan Muchdarsyah, 2012, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta. Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John, 2014. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptoherijanto, Priyono, 2013. *Produktivitas Kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Majalah Prisma, Nomor 11/12.
- Tohardi, Ahmad, 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Husein, 2014. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Westra, Pariata; Satarto; dan Ibnu Syamsi, 2012. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.