

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK SENTANI  
DI KABUPATEN JAYAPURA**

**Yendra, SE., MM  
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Yapris Papua**

**Abstrak**

*Banyak tantangan yang dihadapi pemerintah daerah dalam pelaksanaan pembangunan di era otonomi khusus, terutama dalam mewujudkan pemerintahan yang berbasis kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Distrik Sentani di kabupaten Jayapura. Objek penelitian ini adalah pegawai pada Distrik Sentani yang berjumlah 38 orang. Dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai distrik Sentani di kabupaten Jayapura dengan persamaan regresi :  $Y = -0,004 + 0,414 X_1 + 0,325 X_2 + 306 X_3 + E$ .*

*Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai*

**PENDAHULUAN**

Tantangan yang dihadapi oleh Pemerintah di Provinsi Papua pada era otonomi khusus ini banyak berkaitan dengan masalah perilaku kerja yang relatif rendah dibandingkan provinsi lain di Indonesia. Kondisi ini dicerminkan dari sikap, disiplin, etos dan capaian hasil kerja yang relatif rendah. Namun, disisi lainnya, ada kecenderungan para pegawai hanya mengejar jabatan struktural dibanding jabatan fungsional dan belum adanya standar kinerja yang jelas untuk menilai keberhasilan suatu jabatan tertentu, sehingga menyebabkan pegawai kurang termotivasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintah dan pelayan masyarakat.

Fungsi utama pemerintah adalah melayani masyarakat maka pemerintah perlu terus berupaya meningkatkan kinerjanya. Dalam meningkatkan

menyelenggarakan pemerintahan yang berbasis kinerja tidak terlepas dari 3 faktor, yaitu :

1. Adanya berbagai bentuk motivasi. Perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Dengan adanya pemberian motivasi akan memperkuat kondisi mental pegawai yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang mengarah kepada pencapaian kinerja tertentu. Adanya pegawai yang memiliki kemampuan kerja. Kemampuan sebagai suatu karakteristik dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan seorang pegawai secara aplikatif (kerja).
2. Adanya lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai. Distrik sebagai bagian integral dari organisasi pemerintah daerah kabupaten Jayapura yang merupakan ujung tombak

dalam pelayanan publik dan pemerintahan. Dalam mewujudkan visi Distrik Sentani, yaitu “Terken-dalnya wilayah secara tertib, teratur, indah dan bersih melalui penguatan kehidupan ekonomi, sosial budaya dan soial politik”. Maka upaya peningka-tan kinerja aparatur sesuai dengan tugas dan fungsinya menjadi salah satu tujuan strategis yang perlu diwujudkan agar tercapai sasaran peningkatan mutu dan cakupan layanan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi , kemampuan dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Distrik Sentani di kabupaten Jayapura.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movore*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. French dan Raven (dalam Sule dan saefullah, 2006 : 235) memberi pengertian motivasi adalah sesuatu yang men-dorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja di dalam organisasi tentunya perilaku yang menghasilkan kinerja terbaik bagi organisasi. Sedangkan menurut Barelson dan Steiner dalam Siswanto (2005:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi juga dinyatakan seba-gai kebutuhan yang mendorong per-buatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi juga diartikan sebagai pem-berian dan penimbulkan motif. Motif adalah yang melatarbelakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu. Para ahli

psikologi menganggap sama pengertian antara motif dengan dorongan atau kebutuhan (*needs*). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sehingga motivasi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja.

Dengan demikian dapat disim-pulkan bahwa motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activites*) dan memberikan kekua-tan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan. Motivasi dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Mengingat manusia menjadi faktor terpenting dalam sebuah organisasi, maka pengelola organisasi harus peka dan responsif terhadap situasi dan kondisi pegawai, dan selalu mempunyai cara dan metode kreatif untuk tetap menjaga atau meningkatkan motivasi pegawainya.

### **Kemampuan Kerja**

Telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda, seperti yang dinyatakan oleh Supriadi dalam mas’ud (2007:11) bahwa “setiap orang memiliki kemam-puan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda. Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kemampuan atau kreatifitas dan yang diperlukan adalah bagaimana mengembangkan kreatifitas atau kemampuan tersebut. Selanjutnya dijelaskan bahwa kreatifitas adalah : “Kemampuan untuk membuat

kombinasi-kombinasi baru antar unsur data atau hal-hal yang sudah ada sebelumnya”, dengan demikian secara operasional kreatifitas dapat dirumuskan sebagai kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (*fleksibel*) dan orisinalitas serta kemampuan mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya dan memperinci) suatu gagasan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan tindakan atau perwujudan untuk melakukan sesuatu dengan dilandasi oleh kreatifitas kerja pegawai yang optimal.

Penerapan dan kegiatan yang dilakukan sehari-hari dalam melakukan pekerjaan adalah penting, sebab kemampuan sebagai ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bila terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam, yang pada akhirnya kemampuan dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan problemnya juga keindahan.

Faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai adalah faktor pengetahuan dan ketrampilan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan riil. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan atau pengetahuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan.

Kemampuan sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan kemampuan seorang pegawai secara aplikatif seperti : keterampilan menjalankan tugas; Keterampilan mem-

berikan penguatan; dan keterampilan mengadakan variasi.

Hasibuan (2000) mengatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill* dan *conceptual skill*.

Menurut Ruky (2002), keahlian yang harus dimiliki seseorang adalah:

1. Keahlian teknis adalah keahlian dalam pokok pekerjaannya serta mampu menerapkan teknik dan prosedur mengenai bidang kegiatan tertentu.
2. Keahlian interaksi atau hubungan antara manusia adalah keahlian untuk bekerjasama dengan orang lain, memahami pikiran dan perasaan orang lain, serta mampu merangsang dan mendorong orang lain, termasuk anak buah dan rekan kerja.
3. Keahlian konseptual adalah keahlian mental dalam memadukan seluruh kegiatan organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

### **Lingkungan Kerja**

Bekerja pada hakekatnya merupakan bentuk atau cara manusia untuk mengaktualisasikan diri. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, keyakinan-keyakinan yang dianutnya dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam mencapai tujuan.

Hasibuan (2000:47) mendefenisikan kerja sebagai pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Dalam bekerja terdapat banyak faktor lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kinerja terganggu. Menurut Herzberg dalam saefullah (2005: 245) bahwa jika kondisi

dari lingkungan yang diinginkan tidak terpenuhi maka dirinya akan mengalami ketidakpuasan dalam lingkungan pekerjaannya. Yang termasuk ke dalam faktor ini adalah : kebutuhan akan kebijakan dan administrasi yang jelas dan adil (*company policy and administration*), adanya supervisi yang memadai (*supervision*), keserasian hubungan dengan supervisi (*relationship with supervision*), kondisi pekerjaan yang kondusif (*working condition*), gaji atau upah yang layak (*salary*), hubungan yang baik antar pekerja (*relationship with peers*), adanya penghargaan terhadap kehidupan pribadi (*personal life*), hubungan yang serasi dengan bawahan (*relationship with subordinates*), adanya kejelasan status pekerjaan (*job status*) dan masa depan pekerjaan yang dijalani (*job safety*). Jika kondisi ini tidak terpenuhi maka seseorang akan cenderung tidak puas dan dapat berakibat pada prestasi kerja yang buruk.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Rivai (2009:350)

“Kinerjamerupakan suatu fungsidarimotivasidankemampuan”. Sedangkan Ibrahim (2011:112) menyatakan “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pakar lainnya, Ruky (2001: 14) ” *Performance is defined as record of autcomes produced on specified job function activity during a spesicified time priod*” (Prestasi adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya

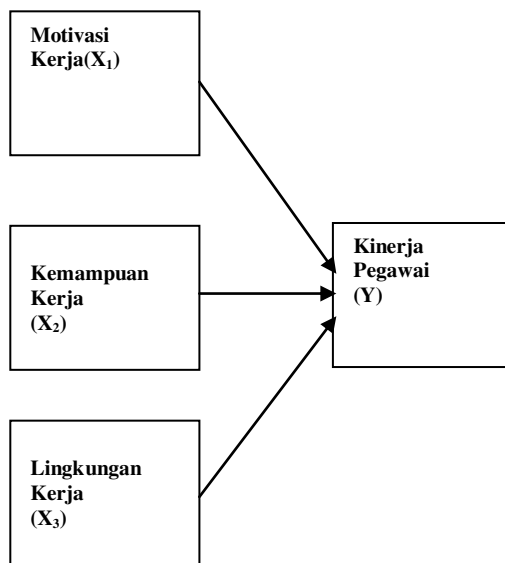
tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Mangkunegara (2003) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Melalui penilaian kinerja ini diharapkan pimpinan mendapat gambaran tentang prestasi, kerja sama, inisiatif, disiplin, kecakapan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai atas tugas yang diemban. Dalam pelaksanaan penilaian atas kinerja merupakan suatu hal yang sulit karena suatu nilai sering dipengaruhi oleh sesuatu yang bersifat subyektif. Tidak mudah untuk mengadakan penilaian. Setiap pemimpin, pengawas atau pejabat penilai dalam melakukan penilaian secara sadar atau tidak sadar tentu memiliki pendapat dan pandangan tentang bagaimana nilai bawahannya dalam menunaikan tugas.

Furtwengler (2002:173) berpendapat penilaian kinerja merupakan proses berkesinambungan yang mencakup : evaluasi terhadap kinerja saat ini, sasaran untuk meningkatkan kinerja, defenisi penghargaan atas pencapaian sasaran dimasa mendatang, sistem umpan balik yang memungkinkan pemimpin dan karyawan memantau kinerjanya, pertemuan secara periodik antara pimpinan dengan karyawan untuk membahas kemajuan karyawan terhadap sasarnya dan tindakan koreksi ketika karyawan tersebut berusaha mencapai sasarnya.

Dalam melakukan penilaian yang objektif atas prestasi kerja atau kinerja, Hasibuan (2003:94) mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari defenisi yang dikemukakan, kinerja seseorang pegawai dapat dinilai dari hasil pelaksanaan tugas yang dibebabnkan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan termasuk rancangan penelitian *analiticedesign cross sectional*, yaitu penelitian yang melibatkan perhitungan sampel untuk digeneralisir populasinya melalui proses inferensial dimana variabel yang diteliti pada waktu yang bersamaan.

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan pada kantor Distrik Sentani yang berlokasi di Jl. Raya Sentani - Kemiri di Kabupaten Jayapura.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah pegawai yang berjumlah 38 orang. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999:15) bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, maka baik diambil secara keseluruhan dari populasi yang ada. Berpedoman pada pendapat tersebut di atas, maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 38 orang pegawai atau 100% dari jumlah populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel disebut “Sampel Jenuh”.

### Variabel Penelitian

1. Motivasi kerja adalah suatu usaha pimpinan dalam pemberian dorongan kepada setiap pegawai dalam menjalankan tugas. Indikatornya berupa : pemenuhan kebutuhan dasar, kebutuhan sosial dan kebutuhan prestasi pegawai.
2. Kemampuan kerja adalah kecakapan atau kesanggupan yang dimiliki pegawai untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan yang diwujudkan melalui tindakannya dalam bekerja. Indikatornya meliputi : Kemampuan teknis, kemampuan sosial dan kemampuan konseptual.
3. Lingkungan Kerja adalah kondisi dari lingkungan kerja internal organisasi. Indikatornya meliputi : lingkungan fisik dan non fisik
4. Kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan secara efisien dan efektif.

Pengukuran nilai masing-masing variabel menggunakan skala Likert, dimana jawaban atas setiap item instrumen pertanyaan dengan skor nilai antara 1 sampai 5, dengan klasifikasi sebagai berikut :

- a. Pilihan jawaban a diberi skor nilai 1
- b. Pilihan jawaban b diberi skor nilai 2
- c. Pilihan jawaban c diberi skor nilai 3
- d. Pilihan jawaban d diberi skor nilai 4

e. Pilihan jawaban e diberi skor nilai 5

### Metode Pengumpulan Data

Pada prinsipnya data yang dikumpulkan dapat bersumber dari hasil data lapangan (menggunakan kuesioner) yang didukung oleh data kepustakaan.

### Metode Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan yaitu : analisis regresi linier berganda yang dibantu pengelohannya dengan program SPSS *for windows realize* 16.01 diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai.

a = Konstanta

$b_{1,2,3}$  = Koefisiensi Regresi.

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Kemampuan kerja

$X_3$  = Lingkungan kerja

e = Error Prediktor

### Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam pengujian hipotesis penelitian digunakan uji signifikansi baik secara parsial melalui uji signifikansi t maupun secara simultan melalui uji signifikansi F dengan indikator penerimaan hipotesis dibawah  $\alpha$  (alfa) 0,05 atau 5%.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1  
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel		Koef. Reg	Nilai t	P (Sig)
Y	$X_1$	0,414	2,724	0,010
	$X_2$	0,325	3,192	0,003
	$X_3$	0,306	2,641	0,012

$F_{hit} = 104,831$	0,000 <sup>a</sup>
---------------------	--------------------

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1, persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini :  $Y = -0,004 + 0,414 X_1 + 0,325 X_2 + 0,306 X_3 + E$  dengan interpretasi :

1. Bila tidak memperhitungkan faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai adalah - 0,004.
2. Pengaruh Motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif sebesar 0,414 Hal ini berarti bahwa apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,414 satuan. Demikian pula sebaliknya apabila motivasi kerja turun satu satuan maka kinerja pegawai akan turun sebesar 0,414 satuan, dimana variabel lain dianggap tidak berubah.
3. Pengaruh kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif sebesar 0,325. Hal ini berarti bahwa apabila kemampuan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,325 satuan. Demikian pula sebaliknya apabila kemampuan kerja menurun satu satuan maka kinerja pegawai akan turun sebesar 0,325 satuan, dimana variabel lain dianggap tidak berubah .
4. Pengaruh Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif sebesar 0,306. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,306 satuan. Demikian pula sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun satu satuan maka kinerja pegawai akan turun sebesar 0,306 satuan, dimana variabel lain dianggap tidak berubah .

5. Pengaruh motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif dan signifikan, dengan nilai  $F_{hitung} = 104,831$  dengan tingkat signifikan  $0,000^a$  yang berarti dibawah alfa  $0,05$ .
6. Besarnya pengaruh ketiga variabel bebas secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ditunjukkan melalui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) =  $0,902$  atau  $90,2\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $0,998$  atau  $9,98\%$  dipengaruhi variasi lain diluar model penelitian.

### **Pengujian Hipotesis Penelitian**

1. Pengaruh Motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif sebesar  $0,414$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,010$  (lebih kecil dari alfa  $0,05$ ), dengan nilai t sebesar  $2,724$ .
2. Pengaruh kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif sebesar  $0,325$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,003$  (lebih kecil dari alfa  $0,05$ ), dengan nilai t sebesar  $3,192$ .
3. Pengaruh Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif sebesar  $0,306$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,012$  (lebih kecil dari alfa  $0,05$ ), dengan nilai t sebesar  $2,641$ .
4. Pengaruh motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif dan signifikan, dengan nilai  $F_{hitung} = 104,831$  dengan tingkat signifikan  $0,000^a$  yang berarti dibawah alfa  $0,05$ .

### **PENUTUP**

#### **Simpulan**

Simpulan dari penelitian ini adalah: ” Baik secara parsial maupun simultan faktor motivasi, kemampuan dan

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai distrik Sentani di kabupaten Jayapura”.

### **Saran-Saran**

Mengacu pada kesimpulan hasil penelitian maka perlu disarankan guna meningkatkan kinerja pegawai, antara lain :

1. Unsur pimpinan perlu senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang sudah dihasilkan melalui peningkatan motivasi, kemampuan maupun lingkungan kerja pegawai, karena tingkat signifikan ketiga variabel terhadap kinerja pegawai sangat meyakinkan (dibawah  $\alpha = 0,05$ ).
2. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka disarankan pula untuk penelitian selanjutnya perlu menambah variabel bebas lain, agar dapat diketahui kontribusi faktor-faktor lain dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar Teguh Sulistiyani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keempat, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Ibrahim, Muhdi B. Hi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Made-natera, Medan.
- Mas'ud, Abu, 2007, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi kerja Perawat Terhadap Kua-litas Pelayanan Kesehatan Pada Pusat Kesehatan*

*Masyarakat*, Skripsi tidak dipublikasikan, Uniyap, Jayapura.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sule, Erni Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan, 2005, *Pengantar Manajemen*, Predana Media, Jakarta.

Siswanto, H. Bejo, 2005, *Pengantar Manajemen*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry, 2004, *Produktivitas Karyawan Sektor Publik*, PT. Indah Pertiwi, Surabaya.

Sudita ,Nyoman dan Indriyo Gitosudarmo, 2000, *Perilaku Keorganisasian* penerbit PT BPFE, Jakarta Edisi pertama.

Ruky, S. Ahmad, 2002 *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001, *Sumber-sumber Daya Manusia dan Pro-duktifitas Kerja*, Ilham Jaya, Bandung

Siagian, Sondang. P. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, penerbit CV Alfabeta Bandung.