

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN BIREUEN

Rauzatul Jannah¹, Muhammad Diah², Zahraini³

¹⁾ Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

^{2,3)} Staf Pengajar Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen, dengan jumlah sampel 42 orang. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner, dan hasilnya diolah secara kuantitatif dengan menggunakan SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian dengan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,705 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,684. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,523 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,684. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. Sedangkan berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (uji F), menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,337 dengan tingkat signifikan sebesar 0,006. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dan $df = n-k-1$ ($42 - 2 - 1 = 39$) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,85. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya *Motivasi dan kepuasan kerja* secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Bireuen. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tiga (H_3) diterima.

Kata Kunci : *motivasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at the Bireuen District Land Office. This research uses quantitative research methods. The population in this study were all employees at the Bireuen District Land Office, with a total sample of 42 people. The data were collected by distributing questionnaires, and the results were processed quantitatively using SPSS 22. Based on the results of the research with partial hypothesis testing (t test) it showed that the motivation variable (X_1) has a t_{count} of 1.705 while the t-table was 1.684. This means that $t_{count} > t_{table}$, then the results of the study reject H_0 and accept H_1 . The job satisfaction variable (X_2) has a t value of 2.523 while the t table is 1.684. This means that $t_{count} > t_{table}$, then the results of the study reject H_0 and accept H_a . So it can be concluded that partially the variables of motivation and job satisfaction have a positive effect on employee performance at the Bireuen District Land Office. Meanwhile, based on simultaneous hypothesis testing (F test), it shows that the Fcount value is 3.337 with a significant level of 0.006. While the Ftable value with a significant level of 5% and $df = n-k-1$ ($42-2-1 = 39$) obtained a Ftable value of 2.85. Thus $F_{count} > F_{table}$ means that motivation and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance in the Bireuen Regency land office. This shows that hypothesis three (H_3) is accepted.

Keywords: *motivation, job satisfaction, employee performance*

Pendahuluan

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen

di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan

sektoral. BPN dahulu di kenal dengan sebutan Kantor Agraria diatur melalui peraturan presiden no 10 Tahun 2006 tentang Badan Pertanahn Nasional. Pada era 1960 sejak berlakunya Undang-Undang pokok Agraria (UUPA) no 05 tanggal 17 agustus tahun 1960 tentang peraturan dasar pokok-pokok agraria. Badan Pertanahan Nasional mengalami beberapa kali pergantian penguasaan kelembagaan. Tentunya masalah tersebut berpengaruh pada proses pengambilan kebijakan. Ketika dalam naungan kementerian agraria sebuah kebijakan diproses dan ditindak lanjuti dari struktur pimpinan pusat sampai tingkat daerah, namun ketika dalam naungan departemen Dalam Negeri hanya melalui Dirjen Agraria sampai ketinggian daerah. Disamping secara kelembagaan Badan Pertanahan Nasional mengalami perubahan struktur kelembagaan yang rentan waktunya sangat pendek.

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Motivasi daya pendorong bagi pegawai untuk mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. (Siagian 2004) dan (Suwati, 2013:43). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor eksternal yang terdiri dari diri pegawai

diantaranya lingkungan pekerjaan dan pimpinan organisasi.

Disamping itu, Kepuasan kerja juga tidak kalah penting. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan akibat adanya selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan yang seharusnya terima. Seorang pegawai dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, dan hasrat yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat terpenuhi di tempat kerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang didapat di tempat ia bekerja. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan pegawai yang tidak puas akan menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaannya (Menurut Robins (2008) dalam (Nasution,2009:3). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya suasana dan lingkungan pekerjaan, berat ringannya pekerjaannya, sikap dan pimpinan dalam kepemimpinannya.

Selain itu, kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedarmayanti (2011:260). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan observasi awal penelitian menunjukkan adanya indikasi bahwa motivasi dan kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan belum optimennya kinerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Bireuen. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat motivasi seperti kebutuhan fisik karena tingkat pemberian gaji yang kurang layak terhadap pegawai, sehingga pegawai merasa kurang senang dengan pekerjaannya. Selain itu pegawai kurang menyenai pekerjaannya karena merasa tidak nyaman dengan peraturan yang telah ditetapkan, sebagian pegawai diposisikan pada bidang yang jauh dari kemampuannya sehingga mereka malas menyelesaikan pekerjaan tersebut. Lebih lanjut masalah rendahnya kinerja pegawai juga terlihat dari tanggung jawab pegawai, banyak pegawai yang menyelesaikan tugasnya tepat waktu sehingga membuat kualitas pegawai sangat menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas maka tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen**

Kajian Pustaka

Pengertian motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pegawai, Menurut (Robbins, 2007) Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

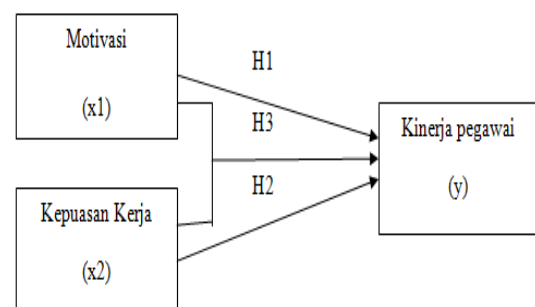
Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yuki (2003, dalam bangun, 2012, p 327) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Pengertian kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kerangka konseptual



Hipotesis

H1: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen.

H2: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen.

H3: Diduga Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dan Objek

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen yang bertempat di Jalan Medan- Banda Aceh Cot Gapu Bireuen. Adapun objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pertanahan kabupaten bireuen yang berjumlah 42 orang.

Teknik pengambilan sampel yaitu teknik sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

HASIL PEMBAHASAN

Analisis Data

Teknik analisis data mengenai Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen yang dirumuskan dalam fungsi regresi linear berganda. Hasil uji regresi linear berganda seperti berikut:

Tabel 4.13
Uji Regresi Linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t _{-tabel}	t _{hitung}	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0.843	.998	1,684	1,846	.003
	motivasi (X1)	0.413	.125	1,684	1,705	.007
	Kepuasan kerja(X2)	0.534	.212	1,684	2,523	.006
R = 0,382 = 38,2%				F _{hitung} = 3,337		
R ² Square = 0,446 = 44,6%				F _{tabel} = 2,85		
Adjusted R ² Square = 0,302 = 30,2%				Sig F = 0,046		

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, maka diketahui persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,843 + 0,413X_1 + 0,534X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 1,843 , dengan ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara variabel bebas (*motivasi dan kepuasan kerja*) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai), artinya apabila variabel bebas ditingkatkan maka akan diikuti oleh peningkatan pada variabel terikat.
2. Koefisien motivasi (X₁) sebesar 0,413, artinya jika nilai motivasi meningkat 1%, maka nilai Kinerja Pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Bireuen meningkat sebesar 41,3%
3. Koefisien *kepuasan kerja* (X₂) sebesar 0,534, artinya jika nilai *kepuasan kerja* meningkat 1%, maka nilai Kinerja Pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Bireuen meningkat sebesar 53,4%

Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel *dependen* dengan variabel *independen*.

Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi (R) sebesar 0,382 (38,2%) artinya Pengaruh *motivasi dan kepuasan kerja* mempunyai hubungan yang tidak terlalu kuat terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,302 (30,2%) artinya Pengaruh *motivasi dan kepuasan kerja* memiliki kemampuan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen sebesar 30,2%. Sedangkan sisanya 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji simultan (uji F) dan dan uji parsial (uji t) gunanya yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan. Untuk pengujian hipotesis, penulis menggunakan analisis regresi berganda.

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian

hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) mengenai pengaruh *motivasi dan kepuasan kerja* Terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan Kabupaten Bireuen yang diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,705 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,684. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan Kabupaten Bireuen.
- 2) Variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,523 tingkat signifikan sebesar 0,006 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,684. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan Kabupaten Bireuen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Untuk menguji signifikansi hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara simultan, maka digunakan uji F.

Hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,337 dengan tingkat signifikan sebesar 0,046. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dan $df = n-k-1$ ($42 - 2 - 1 = 39$) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,85 Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$

artinya secara simultan pengaruh *motivasi dan kepuasan kerja* signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan Kabupaten Bireuen.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan karakteristik responden mengenai motivasi (X_1), maka disimpulkan bahwa jawaban responden setuju lebih dominan pada variabel motivasi (X_1), yaitu pada butir pernyataan nomor satu sebanyak 13 orang (31,0%), butir pernyataan nomor dua sebanyak 11 orang (26,2%), butir pernyataan nomor tiga sebanyak 9 orang (21,4%), butir pernyataan nomor empat sebanyak 10 orang (23,8%) dan butir pernyataan nomor lima sebanyak 11 orang (26,2%), butir pernyataan nomor enam sebanyak 15 orang (35,7%), dan butir pernyataan nomor tujuh sebanyak 14 orang (33,3%).

dengan jumlah responden terbanyak berusia antara 31-40 tahun sebanyak 16 responden atau 38,1%, responden terbanyak berjenis kelamin pria sebanyak 22 responden atau 52,4% , dan responden terbanyak pada tingkat pendidikan yaitu S1 dan S2 sama-sama berjumlah sebanyak 15 responden atau 35,7%.

Secara Pengujian Parsial, Variabel motivasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,705 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,684. Dengan demikian pengujian secara parsial yang telah diuji dapat dijelaskan simultan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai di kantor pertanahan Kabupaten Bireuen.

Berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan Kabupaten Bireuen. menunjukkan bahwa variabel di atas tersebut saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan karakteristik responden mengenai kepuasan kerja (X_2), maka disimpulkan bahwa jawaban responden setuju lebih dominan pada variabel kepuasan kerja (X_2), yaitu pada butir pernyataan nomor satu sebanyak 14 orang (33,3%), butir pernyataan nomor dua sebanyak 16 orang (38,1%), butir pernyataan nomor tiga sebanyak 13 orang (31,0%), dan butir pernyataan nomor empat sebanyak 14 orang (33,3%), dan butir pernyataan nomor lima sebanyak 14 orang (33,3%), dan butir pernyataan nomor enam sebanyak 11 orang (26,2%), dan butir pernyataan nomor tujuh sebanyak 15 orang (35,7%), dan butir pernyataan nomor delapan sebanyak 15 orang (35,7%). jumlah responden terbanyak berusia antara 31-40 tahun sebanyak 16 responden atau 38,1%, responden terbanyak berjenis kelamin pria sebanyak 22 responden atau 52,4% , dan responden terbanyak pada tingkat pendidikan yaitu S1 dan S2 sama-sama berjumlah sebanyak 15 responden atau 35,7%.

Pengujian secara parsial yang telah diuji dapat dijelaskan bahwa Variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,523 tingkat signifikan sebesar 0,006 dan

diketahui t_{hitung} sebesar 1,684. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan Kabupaten Bireuen.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kabupaten bireuen dapat disimpulkan:

- 3) Hasil Uji-t untuk variabel motivasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,705 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,684. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan Kabupaten Bireuen. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis satu (H_1) diterima.
- 4) Hasil uji-t untuk variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,523 tingkat signifikan sebesar 0,006 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,684. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada kantor pertanahan Kabupaten Bireuen. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dua (H_2) diterima.
- 5) Hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,337 dengan tingkat signifikan sebesar 0,006. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dan $df = n-k-1$ (42 – 2 -1= 39) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar

2,85. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya *Motivasi dan kepuasan kerja* secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Bireuen. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tiga (H_3) diterima.

Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

- a) Diharapkan kepada pimpinan kantor pertanahan untuk menjalani hubungan kerja yang harmonis antar pegawai.
- b) Diharapkan kepada pegawai untuk dapat lebih termotivasi dalam melaksanakan semua tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- c) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- d) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti untuk cakupan yang lebih luas karena penelitian ini hanya dilakukan di kantor pertanahan Kabupaten Bireuen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Jurnal Administrasi Bisnis		ISSN 2621-914X
Program Studi Administrasi Bisnis	8 Pages	pp. 1-8
Fred Luthans, (2006), <i>Perilaku Organisasi</i> . Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta	Sutopo, 1988, <i>Pengantar Penelitian Kualitatif</i> , Surakarta: UNS Press.	
Gaouzali, Saydam. 2000. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)</i> . Jakarta: Djambatan.	Suwati, Yuli. 2013. “ <i>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda</i> ”. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 Nomor 1, 41-55 ISSN 0000-0000	
Hasibuan, M. 2003. <i>Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas</i> . Jakarta: Bumi Aksara	Suwatno. & Priansa, D. 2011. <i>Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis</i> . Bandung: Alfabeta	
Hasibuan, Malayu. 2008. <i>Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah</i> . Jakarta: PT Bumi Aksara.	Winardi, 2007, <i>Manajemen Perilaku Organisasi</i> , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana. Prenada Media Group	
Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) <i>Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia</i> . Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.		
Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Jakarta : Salemba Empat		
Nasution (2003). <i>Metode Research (Penelitian Ilmiah)</i> . Jakarta: Bumi Aksara		
Rivai, dan Basri. 2005. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan</i> , Jakarta: Rajagrafindo Persada		
Robbins SP, dan Judge. 2007. <i>Perilaku Organisasi</i> , Salemba Empat, Jakarta.		
Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2007. <i>Perilaku Organisasi</i> . Jakarta: Salemba Empat.		
Robbins, Stephen. P. 2006, <i>Perilaku Organisasi</i> . Jakarta: Gramedia.		
Sedarmayanti. (2011). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil</i> (cetakan kelima). Bandung PT. Rafika Aditama		
Siagian, Sondang P, 2004, <i>Teori Motivasi Dan Aplikasinya</i> , Bina Aksara Jakarta		
Siregar, Syofian. 2013. <i>Metode Penelitian Kuantitatif</i> . Jakarta: PT Fajar. Interpretama Mandiri.		
Sugiyono. (2017). <i>Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D</i> . Bandung : Alfabeta,.		
Sugiyono. 2010. <i>Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D</i> . Bandung: Alfabeta.		
Sugiyono.(2011). <i>Metode Penelitian Pendidikan</i> . Alfabeta, Bandung		