

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI
APARATUR SIPIL NEGARA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS
KEPENDUDUKAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN KERINCI**

**ANGGI DWI SAPUTRA MAHA,
ADE NURMA JAYA PUTRA, BENI SETIAWAN**

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:

anggidwism@gmail.com
adenurmajayaputra@gmail.com
benisetiawan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development and job satisfaction on retention either directly or indirectly the Department of Population and Civil Registration of Kerinci Regency. This study uses quantitative methods with exogenous variables namely career development variables (X_1), job satisfaction intervening variables (X_2) and endogenous variables namely retention (Y). The population of this study is all 32 State Civil Apparatuses at the Kerinci Regency Population and Civil Registration Service. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely sub structure 1 and sub structure 2. The data is collected through a questionnaire. . The research findings show that: 1) there is a significant direct effect of career development on job satisfaction, where the contribution value obtained is 0.751 or 75.1% with a significance of 0.000. 2) There is a significant direct influence of career development on retention, where the contribution value obtained is 0.234 or 23.4% with a significance of 0.000. 3) there is a significant direct effect of job satisfaction on retention, where the contribution value obtained is 0.265 or 26.5% with a significance of 0.000. 4) there is an indirect effect of career development on retention through job satisfaction significantly, where the contribution value obtained is 0.216 or 21.6%.

Keywords : Career Development; Job satisfaction; Retention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi baik secara langsung maupun tidak langsung Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Kerinci. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel eksogen yaitu variabel pengembangan karir (X_1), variabel intervening kepuasan kerja (X_2) dan variabel endogen yaitu retensi (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Kerinci sebanyak 32. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan sub struktur 2. Data dikumpulkan melalui angket. Temuan penelitian menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja secara signifikan,

dimana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,751 atau 75,1% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap retensi secara signifikan, dimana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,234 atau 23,4% dengan signifikansi 0,000. 3) terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap retensi secara signifikan, dimana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,265 atau 26,5% dengan signifikansi 0,000. 4) terdapat pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap retensi melalui kepuasan kerja secara signifikan, dimana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,216 atau 21,6%.

Kata Kunci : Pengembangan Karir; Kepuasan Kerja; Retensi

I. PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi pada saat ini mengalami persaingan yang sangat ketat. Organisasi harus mampu melakukan pemberdayaan karyawannya untuk memenuhi kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga dalam organisasi sebagai penggerak keseluruhan dalam organisasi. Permasalahan yang timbul ketika salah mengelola sumber daya manusia yaitu penurunan kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran dan integritas (Ahmed dan Uddin, 2012).

Kinerja karyawan memegang peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Ariana dan Riana, 2013). Dengan kehilangan karyawan akan memperburuk keadaan maka dari itu perlunya ada retensi karyawan. Menurut Jennifer (2005:2) menyatakan retensi karyawan adalah teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu.

Fatima (2011) menyatakan tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuan dan misi organisasi. Menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja karyawan. Fitzenz (1990) menyatakan bahwa retensi karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor tunggal, tetapi ada faktor yang bertanggung jawab untuk mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi.

Salah satunya pengembangan karir, pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia (Sari dan Sinulingga, 2011). Melalui adanya pengembangan karir akan dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan. Pengembangan karir dapat dilakukan jika perusahaan dapat secara terbuka untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Selain pengembangan karir, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai kontribusi besar untuk dapat melancarkan dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan suatu organisasi, karena kepuasan kerja merupakan suatu persepsi atau perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, selain itu seseorang yang puas dalam bekerja tentu akan menampilkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas yang diembannya sehingga akan mempermudah untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Oleh sebab itu kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan setiap organisasi khususnya organisasi pemerintah.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci merupakan instansi pemerintah yang dalam pelaksanaannya berdasarkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan merupakan unsur pelaksana pemerintah Kabupaten Kerinci yang dipimpin oleh ASN yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kerinci melalui Sekretaris Daerah di bidang administrasi kependudukan. Untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci pengembangan karir dan kepuasan kerja tentu menjadi salah satu aspek penting karena merupakan faktor penting untuk meningkatkan retensi pegawai.

Berdasarkan penelitian awal yang peneliti laksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci terkait pengembangan karir, retensi dan kepuasan kerja pegawai masih terlihat rendah, hal ini terlihat dari beberapa fenomena sebagai berikut :

1. Masih banyak pegawai yang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu belum sesuai dengan aturan.
2. Masih banyak pegawai yang belum diberdayakan sesuai dengan keahliannya.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan terkadang sering terjadi kecanggungan, serta dukungan untuk menapaki jenjang karir dalam organisasi masih kurang.

Berdasarkan fenomena yang penulis uraikan, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh pengembangan karir terhadap retensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Teknik analisi yang digunakan untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan pengaruh pengembangan karir terhadap retensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Penelitian dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci dengan pertimbangan adanya kesediaan instansi untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

Jumlah pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci yang berjumlah 32 orang, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan adalah field research dengan cara observasi dan kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner menggunakan teknik skala likert dengan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut :

SS	=	Sangat Setuju	diberi skor 5
ET	=	Setuju	diberi skor 4
KS	=	Kurang Setuju	diberi skor 3
TS	=	Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	=	Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

Untuk menganalisis data, maka teknik yang digunakan adalah regresi dan path analysis. Untuk menganalisis data kausal antar variabel menggunakan analisis jalur, melalui pendekatan struktural, bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung variabel bebas (eksogen), Pengembangan Karir (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat (endogen) Retensi (Y) dan pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir (X_1) terhadap variabel terikat (endogen) Retensi (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_2). Selanjutnya digunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kemudian digunakan uji t untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan uji F untuk menguji apakah variabel bebas tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Selanjutnya untuk menguji apakah terdapat signifikansi pengaruh tak langsung variabel X terhadap Y melalui variabel intervening (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berhubung pengolahan data kajian penelitian menggunakan pengujian statistik dengan teknik analisis jalur (path analysis), maka perlu dilakukan pengujian persyaratan analisis sehingga hasilnya dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini uji persyaratan yang dimaksud meliputi pengujian normalitas, pengujian linearitas hubungan dan pengujian signifikansi persamaan regresi.

Dalam uji normalitas yang dilakukan terhadap responden yaitu meliputi variabel pengembangan karir (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Retensi (Y) dapat diungkapkan sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Pengujian Normalitas

		Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja	Retensi
N		29	32	21
Normal Parameters ^a	Mean	34.62	34.94	34.53
	Std. Deviation	2.484	2.850	2.851
Most Extreme Differences	Absolute	.157	.148	.156
	Positive	.157	.148	.156
	Negative	-.112	-.102	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.844	.834	.885
Asymp. Sig. (2-tailed)		.475	.489	.414

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan pengujian normalitas diatas variabel Pengembangan Karir (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Retensi (Y) nilai probabilitas

lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

Tabel 2
Hasil Pengujian Linearitas (X₁) terhadap (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Retensi* Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	194.307	8	24.288	18.755	.000
		Linearity	190.427	1	190.427	147.048	.000
		Deviation from Linearity	3.880	7	.554	.428	.873
		Within Groups	25.900	2	1.295		
		Total	220.207	10			

Berdasarkan hasil analisis data tabel 2 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} = 0.428$, dan nilai sign (*deviation from linierity*) = $0.873 > \alpha = 0,05$, karena nilai signifikansi lebih besar dari pada *Alpha* (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel Pengembangan Karir (X₁) terhadap Retensi (Y) dikategorikan Linear.

Tabel 3
Hasil Pengujian Linearitas (X₂) terhadap (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Retensi* Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	225.752	10	22.575	18.083	.000
		Linearity	219.372	1	219.372	175.721	.000
		Deviation from Linearity	6.380	9	.709	.568	.808
	Within Groups	26.217	21	1.248			
	Total	251.969	31				

Berdasarkan hasil analisis data tabel 3 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} = 0.568$, dan nilai sign (*deviation from linierity*) = $0.808 > \alpha = 0,05$, karena nilai signifikansi lebih besar dari pada *Alpha* (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Retensi (Y) dikategorikan Linear.

Tabel 4
Hasil Pengujian Linearitas (X₁) terhadap (X₂)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja*	Betwee	(Combined	177.793	8	22.224	10.58	.00
Pengembangan Karir	n	)	163.190	1	165.19	3	0
	Groups	Linearity	12.603	7	0	78.66	.00
		Deviation from Linearity			1800	2	0
						.857	.55
	Within Groups		42.000	2	2.100		5
	Total		219.793	0			
				2			
				8			

Berdasarkan hasil analisis data tabel 4 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} = 0.857$, dan nilai sign (*deviation from linierity*) = $0.555 > \alpha = 0,05$, karena nilai signifikansi lebih besar dari pada α (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2) dikategorikan Linear.

Tabel 5
Analisis Varian Regresi Sub Struktur 1
Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	165.190	1	165.190	81.682	.000 ^a
Residual	54.603	27	2.022		
Total	219.793	28			

a. Predictors : (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis persamaan regresi tentang pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2) dalam tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi X_1 terhadap X_2 adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima. Jadi dapat diartikan bahwa Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (X_2) sehingga memenuhi persyaratan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

Tabel 6
Analisis Varian Regresi Sub Struktur 2
Pengaruh Pengembangan Karir (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Retensi (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	204.911	2	102.455	174.154	.000 ^a
	Residual	15.296	26	.588		
	Total	220.207	28			

a. Predictors : (Constant), Kepuasan kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable : Retensi

Berdasarkan analisis persamaan regresi tentang pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel Retensi (Y) dalam tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima. Jadi dapat diartikan bahwa Pengembangan Karir (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Retensi (Y) secara bersama-sama, sehingga memenuhi persyaratan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

Tabel 7
Rangkuman Hasil Uji F

No	Jalur Hubungan	Nilai Sign	Kesimpulan	Keterangan
1.	Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2)	0.000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja. Dengan R Square=0.752
2.	Pengembangan Karir (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Retensi (Y)	0.000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dengan Retensi. Dengan R Square=0.931

Keterangan :

X_1 = Variabel Pengembangan Karir

X_2 = Variabel Kepuasan kerja

Y = Variabel Retensi

Tabel 8
Ringkasan Analisis Pengaruh langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

No	Keterangan	Langsung	Tidak Langsung
1.	Pengaruh langsung (X_1) terhadap (X_2)	0,751	-

2.	Pengaruh langsung (X_1) terhadap (Y)	0,234	-
3.	Pengaruh langsung (X_2) terhadap (Y)	0,265	-
4.	Pengaruh tidak langsung (X_1) terhadap (Y) melalui (X_2)	-	0,216

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap retensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Hasil temuan ini mendukung penelitian Kristovel Lasa (2015) dengan judul “Isna Farianda (2013) meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap retensi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada pegawai bagian umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta). Salah satu faktor yang mempengaruhi retensi adalah implementasi pengembangan karir dan kepuasan kerja dengan kata lain semua variabel eksogen mempunyai korelasi dengan retensi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor meningkatkan retensi yang diperhatikan maka akan semakin tinggi pula retensi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja secara signifikan, dimana nilai kontribusi adalah 0,751 atau 75,1%, nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap retensi secara signifikan, dimana nilai kontribusi adalah 0,234 atau 23,4%, nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap retensi
3. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap retensi secara signifikan, dimana nilai kontribusi adalah 0,265 atau 26,5%, nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap retensi
4. Terdapat pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap retensi melalui kepuasan kerja secara signifikan, dimana nilai kontribusi adalah 0,216 atau 21,6%, nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,212 > 1,677$) dari $\alpha = 0,05$, artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi melalui kepuasan kerja

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian jurnal ini tak terlepas dari bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang ikut terlibat dalam penyusunan jurnal ini dan LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberikan kesempatan untuk publish jurnal di OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Byars, Lloyd L. Dan Leslie W. Rue. 2010. *Human Resource Management*. Boston McGraw-Hill.
- Dessler. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*. Jilid 2. Prenhalido. Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1987. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke Delapan. Jilid I. Binarupa Aksara : Jakarta.
- Ghozali. 2001. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Drs, H. Malayu.S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Drs, H. Malayu.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Keith dan Knicki. 2005. *Prilaku Organisasi*. Terjemahan Early Suandy edisi pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2010. *Human Resource Management 10th Edition*. Penerjemah Dian Angelica. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M. 2010. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Jilid I. Penerjemah Bayu Airlangga, M.M. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Moh. As'ad. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta : Liberty.
- Pebi Julianto. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Pebi Julianto. 2018. *Pengaruh Sistem Kearsipan Terhadap Efisiensi Kerja Pada koantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Riduwan. 2003. *Dasar-dasar Statistika*. Abndung : Alfabeta.

- Robbins, P.S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. PT Indeks. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :
Bandar Maju.
- Siagian, MPA, Prof.Dr.Sondang. 2012. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta :
Bumi Aksara.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
Bandung : Alfabeta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.