

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SATUAN PENDIDIKAN NON FORMAL SANGGAR
KEGIATAN BELAJAR KABUPATEN KERINCI**

**Sesmi Yunita, Bukhari Muallim, Awal Khairi
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email:

sesmiyunita@gmail.com
bukharimuallim@gmail.com
awalkhairi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Job Satisfaction on Employee Performance in the Non-Formal Education Unit of the Kerinci Regency Learning Activity Center. The results of the study are based on the results of the analysis where the calculated t value is $3,608 > t$ table $2,119$. This means that job satisfaction affects performance. Meanwhile, the effect of job satisfaction on employee performance is 0.540 or 54.0% .

Keywords : Job Satisfaction, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci. Adapun hasil penelitiannya berdasarkan hasil analisis dimana nilai t hitung sebesar $3.608 > t$ tabel $2,119$. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sementara itu untuk besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar $0,540$ atau $54,0\%$.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Manajemen kepegawaian menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013). Hal ini berlaku baik bagi organisasi swasta maupun pemerintahan.

Bagi organisasi pemerintah, manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien, diharapkan dapat mewujudkan pelayanan terhadap masyarakat secara tepat, cepat, dan profesional. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu bagian yang paling penting di dalam suatu organisasi atau instansi, selain itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu organisasi, tanpa peran sumber daya manusia kegiatan organisasi atau instansi tidak dapat terlaksana secara terpadu dan serasi.

Demi menunjang terwujudnya hal tersebut diharapkan setiap pegawai memberikan sumbangsinya kepada organisasi dengan cara melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin guna mencapai kinerja yang maksimal. Pegawai merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama organisasi adalah kepuasan kerja para pegawainya, karena pegawai yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dan dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk membahas hal tersebut ke dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci”.

Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Pustaka

Untuk memudahkan pembahasan terhadap permasalahan, maka dipandang perlu mengemukakan beberapa definisi-definisi, konsep-konsep, literatur-literatur yang ada hubungan dan kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (44: 2009), terdapat beberapa indikator untuk menunjukkan kepuasan kerja pada seorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kesesuaian. Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan.
2. Rasa adil. Kepuasan seseorang didapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu, dan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.
3. Hilangnya perasaan tidak puas. Merupakan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapun faktor -faktor itu meliputi: gaji, penyediaan, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan keamanan kerja.
4. Satisfiers. Merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang meliputi: pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Mangkunegara (2015: 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja, Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas, Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung Jawab, Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang berhubungan dengan variabel penelitian yang dijadikan indikator dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Kepuasan Kerja (X)

Menurut Mangkunegara (26:2009), terdapat beberapa indikator untuk menunjukkan kepuasan kerja pada seorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kesesuaian.
2. Rasa adil.
3. Hilangnya perasaan tidak puas.
4. Satisfiers.

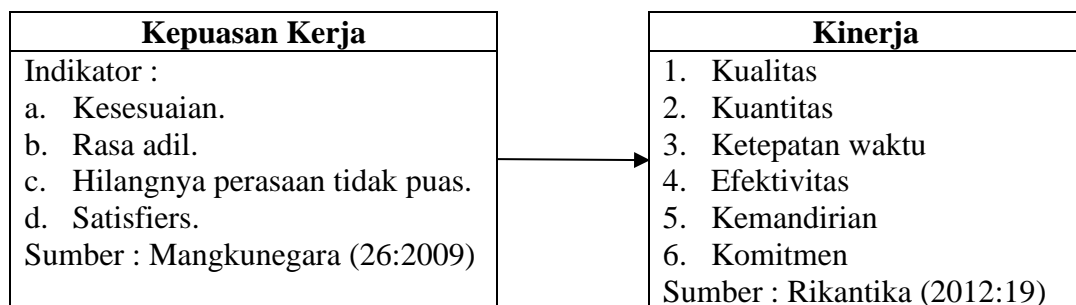
2. Variabel Kinerja (Y)

Bernadin dalam Rosita dan Rikantika (2012:19) bahwa kinerja dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen

Untuk lebih jelasnya gambaran penelitian tentang persoalan yang diteliti, maka dapat dilihat seperti gambar dibawah ini.

Gambar 1.1
Kerangka Konseptual



II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci, dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci. Pemilihan lokasi dilakukan dengan pertimbangan bahwa adanya fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Populasi

Pengertian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit analisis yang akan diteliti dalam penelitian, baik lembaga maupun instansi maupun dalam wujud manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2003;90) menyatakan bahwa

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci yaitu 17 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2003:167) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka populasi tersebut dapat diambil langsung untuk dijadikan sample.

Mengacu pada pendapat diatas dikarenakan populasi objek penelitian kurang dari 100, maka dalam penelitian yang dilakukan saat ini digunakan semua populasi sebagai sampel yaitu semua pegawai yang ada di Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci yaitu 17 orang.

Untuk lebih jelasnya dan detilnya sampel pada Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci dalam penelitian ini. Maka dapat dilihat pada tabel sampel berikut ini.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, digunakan metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan pada penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik-teknik dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan Metode Angket yaitu Metode penelitian kuantitatif menekankan pada pengumpulan data dalam bentuk angka. Metode angket menurut Burhan (2005: 133), merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Menurut Sugiyono (2011: 162), menyatakan bahwa kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jadi dalam penelitian ini, angket disusun dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian.

Skala Likert

Setelah data dan informasi pada Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci dikumpulkan, data tersebut dimasukkan ke dalam *skala liker*. Menurut Sugiyono (2003:107) Skala liker digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu kejadian atau gejala sosial.

Dari data kualitatif yang diperoleh dijadikan data kuantitatif dengan memberikan skor nilai terhadap setiap pertanyaan kuisisioner yang diberikan. Selanjutnya dari jawaban kuisisioner yang diberikan kepada responden, dilakukan pembobotan untuk menilai secara kuantitatif terhadap jawaban responden.

Setelah dilakukan rekapitulasi dari seluruh nilai yang diperoleh dari jawaban responden, maka langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan kriteria penilaian terhadap jawaban responden dengan katagori penilaian sebagai berikut :

Sangat Setuju	dengan skor 5
Setuju	dengan skor 4
Kurang Setuju	dengan skor 3

Tidak Setuju dengan skor 2
Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

Uji Prasyarat Analisis

Untuk menganalisis data, maka teknik yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Namun sebelum digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, namun harus terlebih dahulu memenuhi beberapa persyaratan yaitu sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid (Sugiono, 2007:109). Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan r tabel. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama (Sugiono, 2007 : 110). Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r alpha positif atau $>$ dari r tabel maka pertanyaan reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau $<$ dari r tabel maka pertanyaan tidak reliabel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar

Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci, merupakan peralihan dari Pusat Latihan Pendidikan Masyarakat (PLPM) Air Hangat Kabupaten Kerinci dengan Surat Keputusan Mendikbud RI No. 043/0/1979, tentang pelaksanaan keputusan Mendikbud RI No. 0206/0/1978 tanggal, 23 Juni 1978 dengan nama lembaga SKB Air Hangat Kabupaten Kerinci Propinsi Jambi, dan Surat Keputusan Mendikbud RI No. 0204/0/1982 tanggal, 5 Juni 1982 tentang, Perincian Tugas Urusan dan Sub Seksi di lingkungan SKB dan Surat Keputusan Mendikbud RI RI No. 036/0/1989 tanggal, 20 Januari 1989 tentang Organisasi dan Tata Kerja SKB dan terakhir dengan lahirnya Otonomi Daerah, maka ditetapkan dengan PERDA Kabupaten Kerinci No. 02/taun 2002, dengan nama lembaga UPTD SATUAN PENDIDIKAN NON FORMAL SANGGAR KEGIATAN BELAJAR KABUPATEN KERINCI.

Dengan adanya Permendikbud RI pada Maret 2018 alih fungsi SKB Menjadi Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci.

Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar

Untuk menyelenggarakan tugas, maka adapun tugas pokok Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci yaitu :

1. Menyusun program dan rencana kegiatan operasional
2. Melaksanakan pelatihan tenaga kependidikan
3. Melaksanakan uji coba proram, media dan sistim penilaian pendidikan luar sekolah

4. Melaksanakan bimbingan, penyuluhan dan bimbingan teknis terhadap PKBM dan kegiatan belajar pendidikan luar sekolah
5. Melaksanakan pelayanan kegiatan belajar mengajar pendidikan luar sekolah
6. Melaksanakan bimbingan, penyuluhan dan bimbingan teknis terhadap PKBM dan kegiatan belajar pendidikan luar sekolah
7. Melaksanakan pelayanan informasi pendidikan luar sekolah di kotamadya/kab.administrasi
8. Melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS versi 16.00. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari *Corrected Item–Total Correlation* yang merupakan hasil output dari program SPSS. Dimana dari setiap pertanyaan bisa dikatakan valid apabila r-hitung masing-masing pertanyaan kuisisioner lebih besar dari r-tabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui nilai r tabel untuk N=17 dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh nilai r-tabel sebesar 0.482. Untuk itu dengan nilai koefisien ≥ 0.482 , maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dengan rentang 0,486 – 0,674 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari r-tabel 0.482 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* lebih kecil ($<$) dari r-tabel 0.482 maka indikator atau kuesioner adalah tidak reliabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui bahwa untuk semua variabel dimana nilai *alpha* $>$ r-tabel 0.482. Untuk itu maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari r-tabel yaitu dengan rentang 0,486 – 0,674 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel kepuasan kerja dan kinerja dinyatakan reliabel atau konsisten.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi sederhana. di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 28.452 + 0,660X$$

Konstanta sebesar 28.452 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 28.452%. Selanjutnya nilai koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif yaitu 0,660. Artinya bila variabel kepuasan kerja ditingkatkan pelaksanaannya, maka ada kecenderungan kinerja pegawai yang dicapai akan naik yaitu 66,0%.

Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Dimana besar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan nilai *R square* pada tabel *summary*. Dapat diketahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,540 atau 54,0%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) kinerja pegawai sebesar 54,0%.

Uji t (Uji Hipotesis)

Uji t adalah alat analisis untuk uji hipotesis. Adapun Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh variabel independen yaitu kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. *coefficients* atau uji t ternyata didapat hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,092 dengan nilai signifikansi 0,003 atau t hitung $3.608 > t$ tabel 2,119. Maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci. Hasil temuan ini mendukung penelitian oleh Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang, oleh Suhroji Adha Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dengan kata lain variabel eksogen mempunyai korelasi dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dalam pelaksanaannya maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kerinci maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat analisis regresi lineir sederhana variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, didapat hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,092 dengan nilai signifikansi 2,119 atau t hitung $3.608 > t$ tabel 2,119. Maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengolahan data dengan menggunakan alat analisis regresi linier sederhana, diketahui adanya peningkatan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu 66,0%. Peningkatan kinerja pegawai didasari atas nilai konstanta yang menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel kepuasan kerja maka nilai kinerja pegawai sebesar 28.452%.
3. Besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan pengolahan data yaitu sebesar 0,540 atau 54,0%. Hal ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) kinerja pegawai sebesar 54,0%.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publikasi jurnal di OJS Jurnal Administrasi Nusantara Maha (JAN MAHA), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian peneliti ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin dalam Rosita dan Rikantika, 2012, Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Foster dan Seeker dalam Widodo, 2015, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta
- Gilmer dalam Asa'ad, 2016, Sistem Manajemen Kinerja, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Gardner Murphy, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Gadjah Mada, Yogyakarta
- Ghiselli & Brown, 2011, Pengembangan Kepegawaian, Media Persada, Semarang
- Handoko, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Jewell dan Siegall, 2001, Psikologi Industri atau Organisasi Modern: Terjemahan Hadyana Pudjatmaka dan Meitasari, Penerbit Arcan, Jakarta
- Locke dalam Kaswan, 2003, Implementasi Aktivitas Dunia Bisnis, Salemba Empat, Jakarta
- Luthans. 2001, Perilaku Organisasi, Pustaka Setia, Bandung
- Manullang, 2004, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian), Mandar Maju, Bandung.
- Mangkunegara (2009), Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Nawawi dalam Widodo, 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelangi Media, Yogyakarta
- Prawirosentono, 2008, MSDM, Cipta Karya Buku, Malang
- Rivai, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Sinambela, 2012, Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soeprahinto, 2001, Manajemen Dasar, PT Ikrar, Jakarta
- Umar, 2000, Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo, 2010, Strategi Membangun Kompetensi & Karakter, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Wirawan dalam Abdullah, 2014, Manajemen dan Evaluasi Kinerja, PT. Dan Liris, Surabaya