

# ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN DI KOTA BOGOR

*Dr Hari Muharam, MM<sup>1)</sup>*

<sup>1)</sup> Dosen Pascasarjana Universitas Pakuan

## ABSTRACT

*The purpose of this study, is to describe and to analyze the motivation of employees working at the District Office of Central Bogor.*

*The study population was all employees in Central Bogor subdistrict with a population of about 125 employees staff sections villages in Central Bogor subdistrict with research samples totaling 95 employees people using Slovin. The research instrument was a questionnaire. Collected data is processed by using correlation analysis technique.*

*The results showed that: There is a positive relationship between work motivation and employee performance is weak with employee performance with correlation coefficient of 0.395. While the coefficient of determination obtained 15.8%*

*Keywords: Work Motivation and Employee Performance*

## A.PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting

mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi / organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini motivasi sangatlah penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan

tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Kecamatan Bogor Tengah merupakan salah satu kecamatan di Kota Bogor dengan luas 851 Ha dan berpenduduk sekitar 110.165 jiwa. Perkembangan situasi dan kondisi wilayah serta masyarakat Kecamatan Bogor Tengah secara umum relatif tidak banyak mengalami pergeseran. Sikap kritis masyarakat terhadap kondisi yang berkembang semakin meningkat seiring dengan semakin terbukanya informasi dan sarana penyampaian aspirasi public baik melalui surat kabar, radio maupun surat kepada pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Kecamatan Bogor Tengah merupakan instansi pemerintahan yang berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan ditunjang dengan keberadaan berbagai sumber daya, baik sumber daya dana yang besar dan sumber daya manusia yang mumpuni serta kewenangan yang luas dalam otonomi daerah. Kecamatan Bogor Tengah memiliki sebuah mimpi idealis yaitu menjadi pemerintahan yang maju dalam pembangunan dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Untuk mencapai mimpi yang idealis tersebut, Kecamatan Bogor Tengah harus melakukan berbagai cara yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya berpengaruh secara positif atau searah terhadap pencapaian target yang telah disepakati bersama.

Kinerja pegawai tersebut akan mengalami peningkatan apabila motivasi untuk bekerja dimiliki pegawai. Akan tetapi, setiap aktivitas dalam perusahaan dapat disinyalir terjadi penyimpangan, ketidakefektifan, dan ketidakefisiensian. Oleh karena itu, perlu adanya disiplin kerja yang tinggi untuk menangani berbagai permasalahan tersebut dengan cara melakukan pengendalian, penilaian, serta menyusun berbagai strategi untuk masa yang akan datang.

Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat yang efektif dan efisien, maka dibutuhkan kinerja prima dari penyelenggara pelayanan publik. Dalam mencapai kinerja prima, maka dibutuhkan adanya integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun, dan bersih dari praktik KKN pada setiap penyelenggara pelayanan publik. Sehingga penyelenggara pelayanan publik mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Disisi lain, kondisi tersebut menjadikan tantangan bagi aparat Kecamatan dan Kelurahan untuk lebih meningkatkan kualitas kepemimpinan serta lebih professional dalam pelaksanaan pekerjaan agar mampu mengimbangi dan menyikapi setiap aspirasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat sehingga diharapkan dapat membimbing, memelihara dan mengarahkan semangat berpartisipasi tersebut kepada hal-hal yang dapat membantu pelaksanaan tugas dan pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Bogor Tengah.

Berdasarkan data hasil pengamatan pendahuluan pada Kantor Kecamatan Bogor Tengah, ditemukan permasalahan-

permasalahan yang terjadi pada Tahun 2014, untuk lebih jelasnya uraian permasalahan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1  
Fenomena Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Bogor Tengah

No	Uraian	Persentasi
1	Pegawai belum melaksanakan kehadiran tepat waktu	30%
2	Pegawai belum melaksanakan apel pagi	25%
3	Pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal	20%
4	Pegawai belum bisa bekerjasama dengan sesama rekan kerja.	35%
5	Kualitas kerja pegawai belum sesuai standar operasional prosedur (SOP).	30%
6	Pegawai belum berkontribusi terhadap organisasi	25%

Sumber: Kantor Kecamatan Kota Bogor Tengah, 2014

Selain itu fenomena lain seperti dari segi inisiatif masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan sesedikit mungkin asal dapat memenuhi standar pekerjaan, pegawai mengabaikan aspek-aspek penting pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, pegawai kurang perhatian terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Dari segi kuantitas hasil kerja pegawai merasa puas dengan pencapaian pekerjaan seadanya, sedangkan dari kinerja pegawai masih ada pegawai tidak peduli dengan aspek kualitas (mutu) hasil kerja, dari jangka waktu penyelesaian pekerjaan pegawai tidak bisa memenuhi target waktu yang ditentukan, dari segi kehadiran dan kegiatan di tempat kerja masih ada pegawai yang korupsi waktu diantaranya yaitu pegawai menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang diijinkan, pegawai mengeluh segala sesuatu yang tidak penting ditempat kerja, pegawai menggunakan banyak waktu untuk membicarakan masalah pribadi. Sedangkan dari segi kemampuan bekerjasama masih ada pegawai yang egois yaitu pegawai tidak mau membantu rekan kerja

yang beban kerjanya berlebihan, pegawai tidak mau membantu pegawai lain yang punya masalah.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kota Bogor”.

### Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Semoga penelitian ini dapat menambah wawasan dan khasanah keilmuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia terutama pada masalah motivasi kerja.
  - b. Diharapkan menjadi rujukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya berkaitan dengan masalah motivasi kerja.
2. Kegunaan Praktis
  - a. Bagi Penulis
    - 1) Untuk mengaplikasikan ilmu dan sekaligus menanggapi suatu kejadian memberikan

sumbangan pemikiran serta pemecahannya.

b. Bagi Instansi Pemerintah

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar pertimbangan oleh pimpinan se Kecamatan Bogor Tengah. Khususnya dalam melaksanakan kebijakan pengambilan keputusan, peningkatan disiplin kerja, memotivasi kerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.

c. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai ajuan, referensi atau dasar penelitian selanjutnya dalam ilmu manajemen.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kecamatan Bogor Tengah yang beralamat di Jl. Kantin No. 2 Telepon : 0251 – 8323351, yang terdiri dari : 1. Kantor Kecamatan Bogor Tengah, 2) Kelurahan Babakan, 3) Kelurahan Babakan Pasar, 4) Kelurahan Gudang, 5) Kelurahan Tegal Lega, 6) Kelurahan Sempur, 7) Kelurahan Pabaton, 8) Kelurahan Ciwaringin, 9) Kelurahan Cibogor, 10) Kelurahan Panaragan, 11) Kelurahan Paledang, 12) Kelurahan Kebon Kelapa dan . Pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan mulai bulan April 2014.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian berupa metoda survey, dengan pendekatan korelasional, yaitu metode penelitian

yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang hubungan antara variabel-variabel yang berbeda dalam satu populasi. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah pegawai operasional dalam jangka waktu yang bersamaan.

Alat ukur (instrumen) yang digunakan dari semua variabel yang diteliti baik kinerja pegawai, disiplin kerja, maupun motivasi kerja adalah angket (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sesuai dengan sampel yang telah ditentukan. Angket atau kuesioner pada penelitian ini adalah angket tertutup yaitu angket yang jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dirinya.

Adapun tahap penelitian diawali dengan pembuatan instrumen penelitian, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap instrumen tersebut dengan menggunakan metode statistik. Setelah mendapatkan instrumen yang *valid* dan *reliable* maka tahapan selanjutnya berupa penyebaran instrumen kepada sampel.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di Kecamatan Bogor Tengah dengan populasi sebanyak 125 pegawai bagian staff kelurahan yang ada di kecamatan Bogor Tengah. Tidak semua populasi yang diambil datanya melainkan menggunakan teknik sampel dimana sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Simple random sampling* dengan menentukan jumlah sampel dengan

menggunakan rumus statistik Slovin, yaitu salah satu penentuan jumlah contoh untuk penelitian sosial dengan tingkat kesalahan 5%. Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Kesalahan pengambilan sampel yang ditetapkan sebesar 5%

Diketahui bahwa pegawai pada Kecamatan Bogor Tengah dengan populasi sebanyak 125 pegawai. Dengan demikian ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung jumlahnya melalui perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{125}{1 + 125(0.05)^2} = 95,23 \text{ dibulatkan menjadi } 95 \text{ pegawai}$$

Sampel merupakan bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan *proporsional random sampling* yaitu populasi yang dianggap heterogen menurut karakteristik tertentu dikelompokkan kedalam sub populasi sehingga dalam tiap kelompok akan memiliki anggota sampel yang relatif homogen. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil tiap kelurahan yang ada di Kecamatan Bogor Tengah.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan kuesioner yaitu teknik pengumpulan

data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu pegawai di Kecamatan Bogor Tengah, kuesioner telah ditentukan isi dan materinya.

Selain menggunakan kuesioner, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara untuk mengetahui gambaran tentang kondisi organisasi dan pegawai di Kecamatan Bogor Tengah, data sekunder melalui pengambilan informasi dari instansi terkait dan dari buku-buku penunjang yang diambil di perpustakaan.

### **Teknik Analisa Data**

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket terhadap responden yang telah dipilih sebagai sampel. Kuesioner diisi tanpa harus berdiskusi dengan responden lain. Data-data yang dikumpulkan seterusnya dicatat untuk dilakukan analisis statistik deskriptif. Selanjutnya data tersebut dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian dan mengetahui seberapa besar motivasi kerja para pegawai kecamatan di Kota Bogor. Analisa data dilakukan dengan teknik analisis sebagai berikut:

#### **1. Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif data penelitian meliputi; Mean (rata-rata skor data), median (nilai tengah), modus (nilai yang paling sering muncul), range (rentang skor), skor maksimum, skor minimum, jumlah kelas serta jarak kelas interval atau panjang kelas.

#### **2. Uji Hipotesis**

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, pengujiannya dilakukan

dengan teknik korelasi sederhana untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \times \sum Y}{\sqrt{\left( n \sum X^2 - (\sum X)^2 \right) \left( n \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi  
 x = Variabel Bebas  
 y = Variabel Terikat  
 n = Jumlah Sampel

Nilai minimal interval koefisien korelasi yang memperlihatkan kekuatan hubungan antar variabel adalah nilai r tabel diatas 0,399 dengan  $\alpha$  5%. Untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel tersebut perlu dilakukan uji signifikansi korelasi Product Moment (Uji t) dengan tingkat  $\alpha$  = 5%.

$$t = r \frac{\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t = t hitung  
 r = korelasi  
 n = Jumlah Sampel

Untuk uji korelasi digunakan teknik *korelasi rank/spearman*. Varians dinyatakan berkorelasi bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , diuji dengan taraf signifikansi 0,05.

### C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja

Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi  $r_{y,2} = 0,395$ . Hubungan keduanya signifikan karena Sig = 0,000 nilai ini identik dengan *p-value*, dimana nilai *p-value* lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja.

Kontribusi Motivasi Kerjadengan Kinerja Pegawai dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y,2})^2 = 0,156$ . Berarti variabel motivasi kerja membentuk kontribusi sebesar 15,6% terhadap Kinerja Pegawai yang artinya motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia agar bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010:95), menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai Pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa ada kesamaan dengan peneliti-peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kaliri

(2008) meneliti tentang *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pematang* hasil penelitian menyimpulkan bahwa : 1) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang dengan koefisien determinasi sebesar 8,3%; 2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang dengan koefisien determinasi sebesar 14,3%; 3) ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang dengan koefisien determinasi sebesar 21,5%.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang diharapkan nantinya akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja,

hasil akhir dari pekerjaannya yang tidak memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak Kecamatan Bogor Tengah mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada pegawai melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan Kecamatan Bogor Tengah, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

#### **D. KESIMPULAN**

Terlepas dari kelemahan-kelemahan dan kekurangan penelitian ini, baik dari segi metodologi maupun dari segi obyeknya, namun beberapa hasil dapat disimpulkan sebagai berikut:

Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai yang lemah dengan kinerja pegawai yaitu dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,395. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 15,8% dan hubungan fungsionalnya  $y = 62.490 + 0,434X_1$ . Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Tengah ditentukan oleh motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mengakibatkan tingginya kinerja pegawai dalam bekerja dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai pada Kantor

Kecamatan Bogor Tengah juga rendah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Ruky. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung, 2002.
- Bedjo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kera*. Bandung : Sinar Baru, 1999.
- Davis, Keith. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta : Erlangga. 2002.
- Edy Sutrisno.Msi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan ke 2, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Gaspersz, Vincent. *Manajemen Kualits*. Jakarta : Yayasan Indonesia Emas dan Garuda Pustaka Utama. 2002.
- Gibson James L., Donnelly James H., Ivancevich Jhon M. dan Konopaske Robert., *Organizations Behavior, Structure, Process*, Fourteenth Edition, NewYork : McGraw-Hill Comp.Inc 2012.
- Greenberg Jerald , Baron Robert A., *Behavior in Organizations*, Ninth Edition, New Jersey : Pearson Education, Inc, Upper Saddle River 2008.
- Hamzah B, Uno, *Teori Motivasi, dan Pengukurannya*, Cetakan ke 8 , Jakarta : PT. Bumi Aksara 2011.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPF, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara, 2010.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Sinar Grafika Offset, 2001.
- Heijeracman dan Husnan, Suad. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPF, 2002.
- Jason A. Colquitt, , Lepine Jeffrey A, Wesson Michael J., *Organizational Behaviour Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw Hill Companies, Inc, 2009.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, Jhon H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Nawawi, Hadari. *Evaluasi dan manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press , 2006.
- Neneng Rismayanti, Hubungan antara Budaya Organisasi dan



- Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru *Tesis Bogor, Program Pascasarjana Unpak.*
- Newstorm, JW dan Keith D. *Organization Behavior : Human Behavior at Work. 9th*, McGraw-Hill, Inc. 1993.
- Nitisemito, Alex, S., *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia. 1992.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004.
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal* (Edisi Kedua). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011.
- Rue Leslie W. , Byars Lloyd L., *Supervision Key Link to Productivity*, Ninth Edition, New York : Mc Graw-Hill Comp, Inc. 2007.
- Sahlan, Aswani, *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Pusgrafin, Jakarta. 1999.
- Sarwoto. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta. 1989.
- Schermerhorn Jhon, *Management*, Eight Edition
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik, Materi Perkuliahan*, Jatinangor , 2006.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Terry, George R. dan Leslie W. Rue. *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. 2007.
- Wirda, Fisla dan Azra, Tuti. “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, No. 1, Volume 2, 2007.