

Artikel

## **Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat**

*Kusnadi, Rustiyana*

Dinas Pendidikan Kab.Bandung Barat

[takamory.boy@gmail.com](mailto:takamory.boy@gmail.com)

**Abstrak:** Masalah pokok dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai rendah, yang menurut pengamatan peneliti diakibatkan oleh Motivasi dan Disiplin Kerja pegawai yang belum optimal. Atas dasar pemikiran dan pertimbangan, peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk penelitian tesis dengan judul " Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat".

Pendekatan penelitian menggunakan penelitian Kuantitatif dengan menggunakan adalah metode survey explanatory, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Teknis analisis yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif yang berfungsi untuk mengelompokkan data, menggarap, menyimpulkan, memaparkan serta menyajikan hasil olahan. Hal ini bertujuan untuk melakukan pola hubungan sebab akibat antara nilai suatu variabel dengan variabel lainnya. Populasi sekaligus sampel pada penelitian ini berjumlah 95 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner, skala pengukuran menggunakan skala likert. Analisis dalam pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Disiplin dan Motivasi pegawai secara empirik telah memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian juga menemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang secara akademik diakui keberadaannya.

**Kata Kunci:** Disiplin, Motivasi, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Analisis Regresi Linier.

Lisensi:

Hak Cipta (c) 2023 Jurnal  
Karya Insan Pendidikan  
Terpilih



Artikel ini berlisensi *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0*

**Abstract:** *The main problem in this study is low employee performance, according to the observations of researchers caused by employee motivation and discipline that is not optimal. Based on thoughts and considerations, researchers intend to investigate further in the form of a thesis research entitled "The Effect of Discipline and Work Motivation on the Performance of West Bandung Regency Education Office Employees".*

*The research approach uses quantitative research using an explanatory survey method, which is a method that aims to test the research hypotheses that have been formulated previously. The analysis technique used is descriptive statistical techniques that function to group data, work on, conclude, explain and present the processed results. It aims to make a pattern of cause and effect relationships between the value of a variable with other variables. The population, as well as the*

*sample in this study, amounted to 95 people. Data collected through questionnaires, scale measurements using a Likert scale. Analysis in data processing using multiple linear regression analysis.*

*The conclusion in this study is that Employee Discipline and Motivation empirically influences the Performance of Employees in the West Bandung Regency Education Office, both partially and simultaneously. The results also found that performance is influenced by other factors that are academically recognized.*

**Keywords:** *Discipline, Motivation, Employee Performance, Human Resources Management, Linear Regression Analysis*

## **1 PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Dalam hal tersebut organisasi sadar bahwa karyawan/pegawai merupakan investasi yang sangat bernilai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Saat ini mencari dan mengumpulkan pegawai yang berkinerja baik sangatlah tidak mudah, terlebih dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh karena itu organisasi harus memprioritaskan pegawai yang berkeahlian dan memiliki kinerja yang baik agar dapat dilatih, dimotivasi, dan dikembangkan sesuai yang dikehendaki organisasi dalam mempertahankan pegawai yang berkualitas. Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas organisasi adalah hasil kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan oleh organisasi baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek.

Disiplin dan Motivasi pegawai beberapa hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai dalam sebuah organisasi termasuk Dinas Pendidikan kabupaten Bandung Barat. Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat mempunyai tugas yang berat yaitu melaksanakan tanggungjawab Bupati dalam hal bidang Pendidikan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengamanatkan pemerintah Kabupaten/kota salahsatunya mempunyai kewenangan untuk mengurus bidang Pendidikan Anak Usia Dini, NonFormal dan Informal (PAUDNI), dan Pendidikan Dasar yang terdiri Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Dari sisi Disiplin dan Motivasi, pegawai Dinas Pendidikan masih belum memuaskan ini terlihat dari disiplin dalam hal daftar hadir. Berdasar penelitian pendahuluan dengan mewawancarai Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat didapatkan data daftar hadir pada Bulan Agustus, September, Oktober, November, dan Desember 2019 masih terdapat beberapa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat yang kurang disiplin. Hal ini dapat dilihat dari data absensi dari 5 bulan terakhir di tahun 2019 terdapat keterlambatan, ijin, sakit dan cuti.

## **2 METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan metode penelitian survei, Sedangkan eksplanasi yang untuk menjelaskan hasil penelitian adalah metode deskriptif.

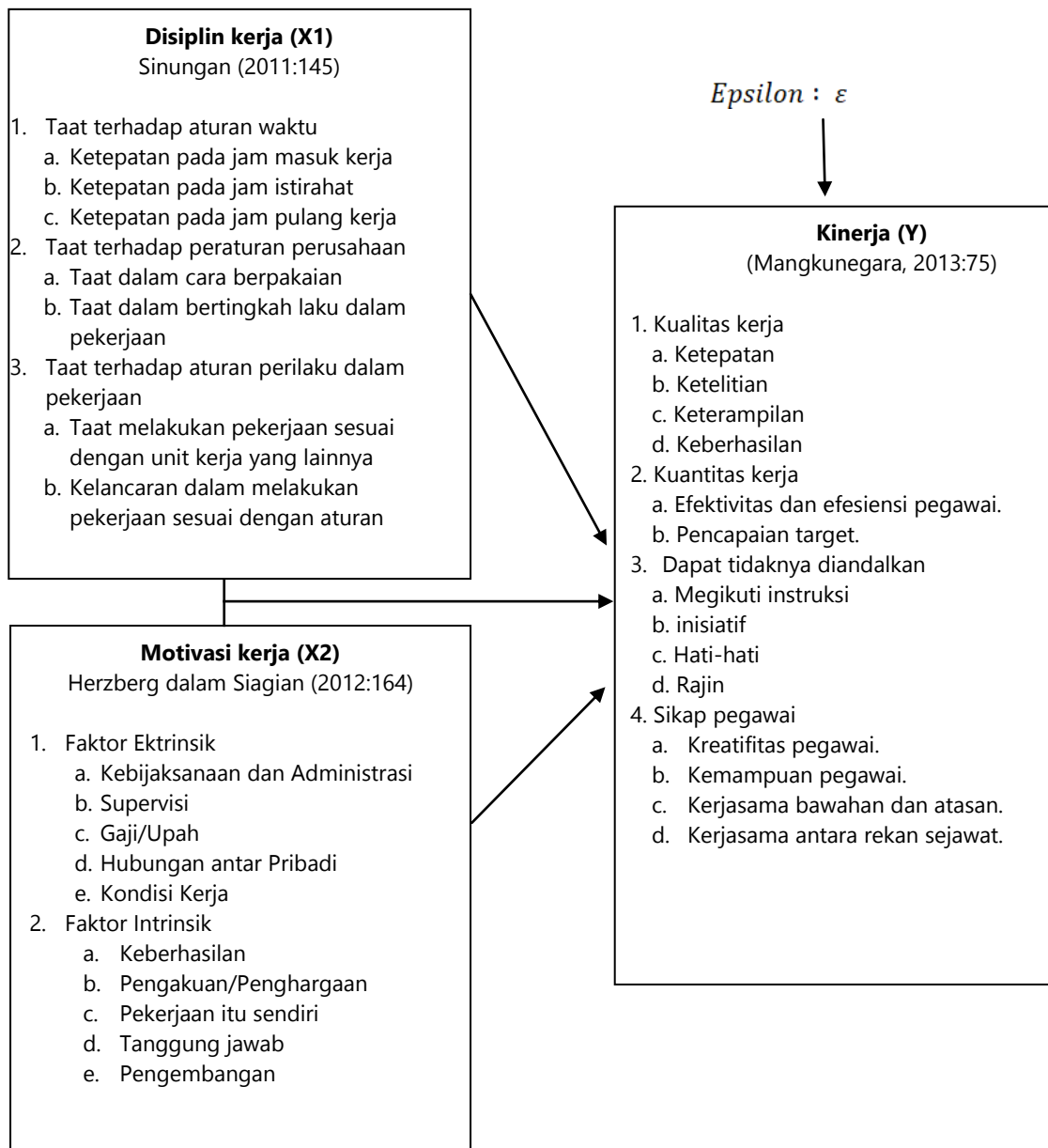
Sehingga dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah jenis penelitian survei, tingkat eksplanasi adalah deskriptif, dengan pendekatan secara kuantitatif, sehingga metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Setelah data diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini dan hasilnya dipaparkan secara deskriptif pada akhir penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah 95 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, yang terdiri dari 44 orang PNS dan 51 orang Pegawai Tidak Tetap (PTT).

Teknik pengambilan dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2017, hal. 85).

Menurut Arikunto (Arikunto, 2013, hal. 112) apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan apabila subjek dari populasi besar atau lebih dari 100 orang, maka dapat diambil yaitu antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat memiliki jumlah pegawai sebanyak 95 Orang. Karena jumlah pegawai kurang dari 100 orang, sehingga pada penelitian ini diteliti seluruh populasi yaitu sejumlah 95 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Adapun Model Penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1.** Model Penelitian

### 3 HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Analisis Regresi Berganda

Model regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu pengaruh antara  $X_1$ ,  $X_2$ , dengan  $Y$  dimana ketiga variabel tersebut adalah disiplin, motivasi dan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat. Analisis Regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

$Y$  = kinerja

$A$  = nilai konstanta

$X_1$  = disiplinkerja

$X_2$  = motivasi kerja

$b_1, b_2$  = koefiensi regresi

$\epsilon$  = Standar error, yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk dalam model, tapi ikut mempengaruhi.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS, output perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Pengujian Analisis Regresi

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.516	.747		-.690	.492		
	Disiplin $X_1$	.845	.021	.637	39.742	.000	1.000	1.000
	Motivasi $X_2$	.825	.018	.750	46.815	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja ( $Y$ )

Berdasarkan hasil di atas didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0.516 + 0.845X_1 + 0.825 X_2$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

$b_0$  artinya jika ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ), bernilai nol maka kinerja pegawai akan bernilai -0.516.

$b_1$  artinya jika ( $X_1$ ), meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel peningkatan kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.845.

$b_2$  artinya jika ( $X_2$ ), meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel peningkatan kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.825.

### b. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Simultan (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas simultan terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2011, hal. 97).

Dengan menggunakan SPSS 26.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 <sup>a</sup>	.976	.976	1.05966

a. Predictors: (Constant), Motivasi X<sub>2</sub>, Disiplin X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Nilai diambil dari nilai R square yang sebesar 0.976 artinya bahwa pengaruh variabel disiplin (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat sebesar 97,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 100%-97,6 % = 2,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

Korelasi ini digunakan untuk mengukur derajat hubungan serta arah hubungan variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y) dilihat dari tabel korelasi dibawah ini:

**Tabel 3.** Tingkat Hubungan Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Dengan menggunakan program SPSS 26.00 hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Korelasi

Correlations				
		Disiplin X <sub>1</sub>	Motivasi X <sub>2</sub>	Kinerja (Y)
Disiplin X <sub>1</sub>	Pearson Correlation	1	.008	.643**
	Sig. (2-tailed)		.940	.000
	N	95	95	95
Motivasi X <sub>2</sub>	Pearson Correlation	.008	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.940		.000
	N	95	95	95
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.643**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	95	95	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS bahwa dapat disimpulkan koefisien korelasinya. Koefisien korelasi sebesar **0.643** sebesar menunjukkan adanya hubungan yang **kuat** antara Disiplin (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y), dan untuk hubungan Motivasi (X<sub>2</sub>) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar **0,755** menunjukkan hubungan yang **kuat** pula.

### c. Hasil Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Keberartian Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Untuk menentukan keeratan hubungan antar variabel Disiplin (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y) menggunakan korelasi *product moment pearson*. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel secara umum dinyatakan sebagai berikut:

H<sub>0</sub> :  $\rho = 0$  (Tidak terdapat hubungan antar variabel)

H<sub>1</sub> :  $\rho \neq 0$  (Terdapat hubungan antar variabel)

Kriteria uji : Tolak H<sub>0</sub> jika  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X<sub>i</sub> dengan variabel X<sub>j</sub> pada taraf signifikansi  $\alpha$ . Hasil perhitungan analisis korelasi antar variabel disajikan dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 5.** Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.516	.747		-.690	.492		
	Disiplin X <sub>1</sub>	.845	.021	.637	<b>39.742</b>	<b>.000</b>	1.000	1.000
	Motivasi X <sub>2</sub>	.825	.018	.750	<b>46.815</b>	<b>.000</b>	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dengan menggunakan bantuan *software SPSS 26.00 for windows* diperoleh nilai korelasi, statistik uji-*t* dengan nilai signifikansinya untuk menentukan penolakan atau penerimaan hipotesis. Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi mendekati nol (Sig. 0.000) untuk hubungan variabel X<sub>1</sub>Y dan X<sub>2</sub>Y, nilai signifikansi lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha = 0.05$  artinya variabel yang dikorelasikan mempunyai hubungan linear yang signifikan pada taraf nyata 5% (uji dua arah). Atau dengan menggunakan bantuan tabel distribusi *t*-Student pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan  $dk = n - 2 = 93$  diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,986$ , semua nilai  $|Nilai T| > T_{Tabel}$ , untuk X<sub>1</sub> mempunyai  $t_{hitung} = 39.742$  dan untuk X<sub>2</sub> mempunyai  $t_{hitung} = 46.815$  keduanya lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,986$  sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antar variabel tersebut adalah **signifikan**.

#### 2) Uji Keberartian Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara X<sub>1</sub> (disiplin kerja) dan X<sub>2</sub> (motivasi kerja)

terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah memang benar terjadi atau hanya diperoleh secara kebetulan saja (Ghozali, 2011).

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS 26.00 adalah sebagai berikut:

**Tabel 6.** Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4267.573	2	2133.787	1900.265	.000 <sup>b</sup>
	Residual	103.306	92	1.123		
	Total	4370.879	94			

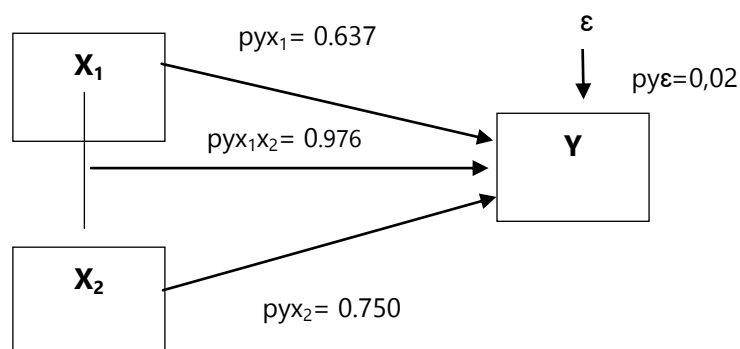
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi X<sub>2</sub>, Disiplin X<sub>1</sub>

Berdasarkan hasil diatas diperoleh p-value dengan  $\alpha=0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya secara simultan variabel disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

### 3) Pengaruh $X_1$ , $X_2$ terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji regresi linear berganda kita bisa lihat bahwa secara simultan variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh sebesar 0,976 atau 97.6% terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) dan sisanya ( $\epsilon$ ) atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar  $100\%-97.6\%=2,4\%$ . Selanjutnya secara parsial pengaruh Disiplin terhadap kinerja adalah sebesar 0.637 atau 63.70% sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.750 atau 75.00%. secara lebih jelas dapat dilihat pada gambar paradigma penelitian dibawah ini.



**Gambar 1.** Paradigma Penelitian

## 4 PENUTUP

Berdasarkan hasil observasi, penelitian dan pembahasan, maka penelitian tesis ini menunjukkan hasil penelitian secara kuantitatif disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan Motivasi hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi, hal ini ditunjukkan dari



pernyataan responden mengenai Kebijakan dan Administrasi yang di terapkan sudah sesuai dengan pekerjaan.

2. Motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi, hal ini terlihat dari item pernyataan Saya selalu membuka dan menutup pelayanan tepat waktu.
3. Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi, hal ini terlihat dari item pernyataan Saya masuk kerja tepat pada waktu yang telah ditetapkan.
4. Berdasar uji t, Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat sesuai hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan atau kuat dimana nilai signifikansi mendekati nol (Sig. 0.000) nilai signifikansi lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha = 0.05$  artinya variabel yang dikorelasikan mempunyai hubungan linear yang signifikan pada taraf nyata 5% (uji dua arah). Selanjutnya  $t_{Hitung} = 39.742$ , dengan menggunakan bantuan tabel distribusi  $t$ -Student pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan  $dk = n - 2 = 93$  diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,986$ ,  $t_{Hitung} > t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antar variabel tersebut adalah **signifikan**. Besarnya pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.637 atau 63,70%.
5. Berdasar uji t, Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat sesuai hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan atau kuat dimana nilai signifikansi mendekati nol (Sig. 0.000) nilai signifikansi lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha = 0.05$  artinya variabel yang dikorelasikan mempunyai hubungan linear yang signifikan pada taraf nyata 5% (uji dua arah). Selanjutnya  $t_{Hitung} = 46.815$ , dengan menggunakan bantuan tabel distribusi  $t$ -Student pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan  $dk = n - 2 = 93$  diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,986$ ,  $t_{Hitung} > t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antar variabel tersebut adalah **signifikan**. Besarnya pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.750 atau 75.00%.
6. Besarnya pengaruh total dari variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap model struktural Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi  $R^2 = 0.976$  atau sebesar 97,60%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 2,4%. Dengan persentase koefisien determinasi yang lebih besar dari 70%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model yang dibentuk termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dalam penelitian ini variabel Disiplin dan motivasi tepat digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat peranan yang cukup signifikan antara Disiplin dan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai yang ditemukan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I., & dkk. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar: Graha Ilmu.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. . Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Paraktik Cet.15. Jakarta: Rineka Cipta 2013.
- Dharma, A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya.

- Ghozali, I. (2011). Analisis Multivariate Program IBM SPSS 17. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, H. (2010). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. S. (2011). Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: Index.
- Sardiman, A. (2006). Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2012). Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinungan, M. (2011). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metoda Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfa Beta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.