

## **PENGARUH MOTIVASI DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KELUARGA SEJAHTERA KABUPATEN ACEH UTARA**

**Zakaria Yahya**

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bumi Persada Lhokseumawe

### **ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan regresi linear berganda. Penulis menyebarkan kuesioner kepada 70 orang pegawai yang bekerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. Nilai koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,743 dan nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,539 atau 53,9,7% dan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini (error term). Dari hasil pengujian secara parsial, variabel motivasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,860 > t_{tabel} 1,996$ , dimana bahwa variabel motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Penempatan pegawai (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung} 5,448 > t_{tabel} 1,996$ , dimana bahwa variabel penempatan pegawai (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Untuk pengujian secara simultan, diperoleh nilai  $F_{hitung} 41,398 > F_{tabel} 3,13$ , dimana secara bersamaan atau secara simultan variabel bebas yang terdiri dari motivasi (X<sub>1</sub>) dan penempatan pegawai (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan tingkat signifikan 0.000.*

**Kata Kunci:** *Motivasi, Penempatan Pegawai, Kinerja Pegawai.*

### **PENDAHULUAN**

Pegawai merupakan perwujudan dari sumber daya manusia yang menduduki tempat penting dalam suatu instansi pemerintah, karena pegawai merupakan abdi masyarakat dan abdi negara yang berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana pekerjaan pembangunan yang menyangkut tugas kemasyarakatan dan pemerintah. Setiap instansi pemerintah dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai sebagai salah satu komponen sistem instansi pemerintah. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan instansi pemerintah, karena pegawai menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan instansi pemerintahan.

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara merupakan lembaga yang berada dibawah Pemerintahan Kabupaten Aceh Utara yang menyelenggarakan pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera ditingkat kabupaten untuk mencapai tujuan melalui pelayanan kepada masyarakat. Kerjasama dapat berjalan dengan baik jika semua unsur dalam instansi terutama sumber daya manusia dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama dalam mencapai tujuan.

Di samping itu potensi manusia bukan hanya karena jumlahnya tapi terletak pada kekuatan sebenarnya antara lain pada pengetahuan, keterampilan ketekunan, inisiatif dan kesanggupannya. Agar manusia dapat berperan secara maksimal didalam perusahaan harus didukung oleh penempatan kerja pegawai yang tepat. Instansi harus menempatkan pegawai pada tempat yang tepat dan posisi yang tepat, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Apabila hal tersebut tidak dilaksanakan, dikhawatirkan akan menimbulkan berbagai masalah bagi instansi yang dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pemberian motivasi akan membawa dampak positif bagi pegawai itu sendiri. Namun pada kenyataannya di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang merasa kurang adanya motivasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal tersebut munculkan karena berbagai alasan diantaranya berkaitan dengan fasilitas kerja belum memadai dan penghasilan yang diperolehnya belum memadai. Dari permasalahan tersebut tentu saja akan berdampak pada kinerja instansi, oleh karena itu motivasi kerja merupakan aspek pokok yang mempengaruhi kinerja bagi instansi.

Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Untuk penempatan pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara, pada dasarnya pelaksanaan penempatan karyawan tidak sesuai dengan ketentuan beberapa pegawai belum menempati posisi dan tempat yang tepat sesuai dengan keahlian dan latar belakang yang pegawai miliki, serta ada beberapa penempatan pegawai yang dilakukan tanpa melihat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dari para pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu (1). Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara ? (2). Bagaimanakah pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara?.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Subjek Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara yang beralamat di Jalan Iskandar Muda No. 43 Gampong Jawa Lama Kecamatan Banda Sakti, Kota Lhokseumawe dan yang menjadi subjek penelitian yaitu para pegawai yang bekerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara sebanyak 70 pegawai. Dalam penelitian ini, digunakan teknik sensus untuk teknik pengambilan sampel. Teknik sensus merupakan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 orang pegawai yang bekerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.

### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Kuesioner yaitu merupakan proses interaksi langsung dengan responden untuk mendapatkan data yang akurat, penulis melakukan penyebaran daftar pertanyaan kepada seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.
2. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

## Metode Analisis Data

Data yang diperoleh akan dihitung dan di analisa sesuai model yang ada kaitannya. Untuk melihat pengaruh, dalam penelitian ini digunakan model regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah regresi linear di mana variabel bebas yang terlibat di dalamnya lebih dari satu dan satu variabel terikat (Y). Persamaan umum regresi berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Variabel Bebas (Motivasi)
- X<sub>2</sub> = Variabel Bebas (Penempatan Pegawai)
- e = *Error term*

## Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi (X<sub>1</sub>) adalah dorongan atau menggerakkan, sebagai suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu.
2. Penempatan pegawai (X<sub>2</sub>) adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.
3. Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

## Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha ( $\alpha$ ), karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel motivasi dan penempatan pegawai secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel motivasi dan penempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

### 2. Uji Simultan (Uji F)

- a. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel bebas motivasi dan penempatan pegawai secara bersamaan berpengaruh pada variabel terikat kinerja pegawai.
- b. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel bebas motivasi dan penempatan pegawai secara bersamaan tidak berpengaruh pada variabel terikat kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk mengukur variabel motivasi, penempatan pegawai dan kinerja pegawai dengan melihat korelasi item dengan skor total seluruh item. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Product Moment*, jika hasilnya menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas terhadap konstruk pertanyaan pada variabel secara lengkap disajikan secara lengkap dalam tabel, yaitu:

Tabel 1. *Pearson Correlation* Pada Uji Validitas

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$
<b>Motivasi (<math>X_1</math>)</b>			
1	X.1.1. (Pertanyaan 1)	0,702	0,2369
	X.1.2. (Pertanyaan 2)	0,729	
	X.1.3. (Pertanyaan 3)	0,624	
<b>Penempatan Pegawai (<math>X_2</math>)</b>			
2	X.2.1. (Pertanyaan 1)	0,735	0,2369
	X.2.2. (Pertanyaan 2)	0,637	
	X.2.3. (Pertanyaan 3)	0,690	
	X.2.4. (Pertanyaan 4)	0,728	
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
3	Y.1. (Pertanyaan 1)	0,724	0,2369
	Y.2. (Pertanyaan 2)	0,786	
	Y.3. (Pertanyaan 3)	0,659	

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel-variabel dari butir pertanyaan tersebut dikatakan valid karena memenuhi asumsi, di mana nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu-kewaktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari hasil pengujian nilai *Cronbach Alpha* ditampilkan pada tabel, yaitu :

Tabel 2. Nilai *Cronbach Alpha* Pada Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi ( $X_1$ )	0,741	<i>Reliable</i>
2	Penempatan Pegawai ( $X_2$ )	0,635	<i>Reliable</i>
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,738	<i>Reliable</i>

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengukuran nilai *Cronbach Alpha* terhadap variabel-variabel penelitian memenuhi asumsi dan dapat dikatakan *reliable* karena memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah motivasi dan penempatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan nilai signifikan yang ditetapkan yaitu pada tingkat keyakinan 95% atau pada tingkat kesalahan (*alpha*)  $\alpha$  0,05.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.296	.392		2.755	.003
Motivasi	.301	.105	.285	2.860	.000
Penempatan Pegawai	.610	.112	.543	5.448	.000

a. Dependent Variable: KInerja Pegawai

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 0,296 + 0,301X_1 + 0,610X_2 + e$$

Konstanta (a) sebesar 0,296, hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi ( $X_1$ ) dan penempatan pegawai ( $X_2$ ) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,296. Berikut ini merupakan hasil perhitungan pada variabel-variabel bebas penelitian ini:

1. Untuk nilai koefisien variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 0,301 yang berarti jika variabel motivasi meningkat 1%, maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,301.
2. Untuk nilai koefisien variabel penempatan pegawai ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar 0,610 yang berarti jika penempatan pegawai ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,610.

### Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*). Berikut hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu :

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.553	.539	.40145

a. Predictors: (Constant), Penempatan Pegawai, Motivasi  
 b. Dependent Variable: KInerja Pegawai

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai koefisien R (korelasi) diperoleh sebesar 0,743. Ini berarti bahwa hubungan antara motivasi ( $X_1$ ) dan penempatan pegawai ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan sebesar 74,3%. Untuk mengetahui seberapa besar peranan motivasi ( $X_1$ ) dan penempatan pegawai ( $X_2$ ) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y), dapat dilihat pada nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,539 atau 53,9% dan

sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini (*error term*).

## **Pengujian Hipotesis**

### **1. Uji Parsial (Uji t)**

- a. Untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  senilai  $2,860 > t_{tabel}$  1,996, dimana bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk variabel penempatan pegawai ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  senilai  $5,448 > t_{tabel}$  1,996, dimana bahwa variabel penempatan pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2. Uji Simultan (Uji F)**

Dari hasil olah data SPSS, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  senilai 41,398. Maka nilai  $F_{hitung}$  41,398  $>$   $F_{tabel}$  3,13, dimana secara bersamaan atau secara simultan variabel bebas yang terdiri dari motivasi ( $X_1$ ) dan penempatan pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan tingkat signifikan 0.000. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi ( $X_1$ ) dan penempatan pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

1. Untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$   $2,860 > t_{tabel}$  1,996 dengan tingkat signifikan 0,000.
2. Untuk variabel penempatan pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$   $5,448 > t_{tabel}$  1,996 dengan tingkat signifikan 0,000.
3. Untuk pengujian secara simultan atau bersamaan, motivasi ( $X_1$ ) dan penempatan pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersamaan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai  $F_{hitung}$   $41,398 > F_{tabel}$  3,13. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel motivasi dan penempatan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.

### **Saran**

1. Untuk variabel motivasi, Pimpinan dalam instansi hendaknya memberikan perhatian yang lebih terhadap aspek motivasi kerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan instansi dapat dicapai dengan baik dan optimal, serta kelancaran pelaksanaan kegiatan tetap terjamin. Motivasi kerja aparat perlu ditingkatkan dengan memperhatikan berbagai aspek, berupa meresponi perilaku pegawai, membina komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai, maupun antara sesama pegawai itu sendiri serta menghargai hasil kerja mereka dengan memberikan penghargaan, juga diperhatikan fasilitas yang mendukung proses kerja di bidang layanan serta memperhatikan lingkungan kerja baik dari segi keamanan, kenyamanan sehingga semuanya itu dapat menjadi suatu dorongan bagi pegawai melaksanakan tugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.
2. Dalam hal penempatan pegawai, instansi perlu memperhatikan kemampuan pegawai berdasarkan *job description* agar pegawai mampu menjalankan tugas yang dibebankan, sehingga dapat berprestasi dengan baik. Agar penempatan pegawai

dilaksanakan dengan baik, instansi sebaiknya harus melihat latar belakang pendidikan dan minat pegawai terhadap pekerjaan yang akan diberikan, agar tidak terjadi kekeliruan dalam bekerja. Selain itu pimpinan harus meningkatkan komunikasi yang baik dengan pegawainya dan memberikan arahan-arahan yang jelas.

3. Untuk penelitian selanjutnya, dari besarnya nilai koefisien determinasi maupun kontribusi yang diberikan oleh motivasi dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa masih diperlukan adanya penelitian lanjutan bagi peneliti lain untuk meneliti variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I Komang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketiga Belas. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Mohammad. (2009). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Ayu, Maristiana. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kelima belas. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Habe, Hazairin. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Organik Agro Sistem (OASIS) Di Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka). Prenhallindo. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. (2010). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Slamet, R. (2010). *Motivasi dan Pelimpahan Wewenang*. Penerbit PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Winardi, J. (2010). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Penerbit Prenada Media. Jakarta.
- Wahyudi, Bambang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Bandung.