

# PENGARUH FAKTOR FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BONE BOLANGO

**Frahmawati Bumulo**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

Email : [fitriung@gmail.com](mailto:fitriung@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to know the influence of financial factors on employee performance at the sekretariat DPRD Kabupaten Bone Bolango. The methods used in this research is quantitative. The population of this research is all employees of sekretariat DPRD Kabupaten Bone Bolango which need 25 sampling technique by using simple random sampling. Data completion method used in this research is through questionnaire distribution to employees who become sample. The results of this study stated that the financial factor positive and significant effect to employee performace at the sekretariat DPRD Kabupaten Bone Bolango.

**Keywords:** *Financial factor, performance.*

Dalam suatu organisasi, baik lembaga pemerintah sektor publik maupun lembaga profit, kendali utama roda organisasi di kendalikan oleh seorang pimpinan. Seorang pimpinan adalah orang yang melakukan sesuatu melalui orang lain, dengan membagi dan mengalokasikan tugas-tugas kepada bawahannya. Keberhasilan pimpinan ditentukan oleh seberapa jauh bawahannya menjalankan tugas yang telah diberikan dengan baik.

Seorang bawahan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin juga tidak. Namun, bila tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak bisa terlaksana dengan baik, maka pimpinan perlu menganalisis apa penyebabnya. Dalam hal ini, kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi adalah, pertama, bawahan memang tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Kedua, bawahan tidak mempunyai motivasi misalnya dari segi aspek finansial dan sosial untuk bekerja dengan baik. Kemungkinan yang ketiga, bisa jadi merupakan kombinasi atau gabungan dari kedua faktor tersebut.

Pimpinan organisasi yang menekankan pada pendekatan kesejahteraan akan mulai dengan asumsi bahwa bawahan dalam suatu organisasi akan bekerja secara optimal bila mereka mendapat imbalan yang cukup baik dalam bentuk uang maupun imbalan lainnya seperti fasilitas kendaraan, tempat tinggal, bonus dan sebagainya. Pada kondisi globalisasi seperti saat ini, asumsi ini belum cukup karena imbalan saja tidak menjamin bawahan bekerja secara optimal.

Pemanfaatan kemampuan bawahan dengan optimal dapat dilakukan dan mampu menyatukan pandangan dari sifat dan karakter yang berbeda-beda dari setiap bawahan pada satu tujuan, yaitu tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal itu, tugas pimpinan adalah memotivasi bawahan dari berbagai aspek misalnya dalam bentuk finansial dan sosial para bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan pimpinan memotivasi dari aspek finansial dan sosial, mampu mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya dan akan menentukan sejauh mana prestasi kerja pegawai dapat dicapai secara maksimal.

Robbins (2007:166) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk menggunakan usaha yang maksimal dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan berbagai program dan praktek motivasi dari aspek finansial dan sosial untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Dalam hal ini perlu ditekankan beberapa pengertian yang berhubungan dengan motivasi utama dalam pernyataan *Quality of Work Life* yang diterjemahkan menjadi kualitas kehidupan kerja dalam berbagai artikel dan jurnal. Bawahan yang bekerja dengan motivasi tinggi berupa perhatian baik dalam aspek finansial dan aspek sosialnya akan menjadi harapkan memajukan suatu organisasi karena bawahan yang bekerja dan merasa di perhatikan segi *financial* dan sosialnya mereka akan merasa diperhatikan dan mereka akan memiliki semangat dalam bekerja. Selain itu dengan terciptanya

kepuasan dan kenyamanan kerja bawahan maka akan diharapkan terjadi peningkatan mutu pelayanan karena bila bawahan merasa puas dan senang dalam bekerja akan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tulus dalam menjalankan apa yang menjadi kewajibannya. Selain itu, kepuasan kerja akan membawa dampak pada turnover, absensi, kinerja bawahan, disiplin dalam kerja, serikat kerja, keterlambatan kerja, dan waktu-waktu luang yang ada.

Bertolak dari uraian di atas, dalam kesempatan ini peneliti bermaksud mengkaji sejauh mana pengaruh faktor finansial dan sosial terhadap prestasi kerja bawahan dalam suatu organisasi khususnya organisasi pemerintah. Kajian studi ini selanjutnya akan diwujudkan dalam bentuk penelitian mandiri (internship) dengan judul “*Pengaruh Faktor Finansial dan Sosial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bone Bolango*”. Untuk mengetahui pengaruh faktor finansial terhadap prestasi kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bone Bolango.

### Administrasi Publik

Secara sederhana, administrasi publik adalah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana pengelolaan suatu organisasi publik. Meskipun sama-sama mengkaji tentang organisasi, administrasi publik ini berbeda dengan ilmu manajemen: jika manajemen mengkaji tentang pengelolaan organisasi swasta, maka administrasi publik mengkaji tentang organisasi publik/pemerintah, seperti departemen-departemen, dan dinas-dinas, mulai dari tingkat kelurahan sampai tingkat pusat. Kajian ini termasuk mengenai birokrasi; penyusunan, pengimplementasian, dan pengevaluasian kebijakan publik; administrasi pembangunan; pemerintahan daerah; dan *good governance*.

Menurut Luther Gulick (1960:21) dalam bukunya “*Paper on the Science of Administration*”, mengatakan bahwa: “Administrasi bertalian dengan pelaksanaan kerja dengan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan”. Leonard D. White (1980:5) dalam bukunya “*Introduction to the study of Public Administration*”, memberikan definisi sebagai berikut: “Administrasi adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat pada semua usaha kelompok, negara, sipil atau militer, usaha yang besar atau kecil dan sebagainya”.

Administrasi secara umum dapat diartikan sebagai proses kerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila diterapkan secara formal dalam organisasi maka proses kerjasama

ma tersebut adalah dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi, dan salah satu organisasi yang terbesar adalah negara. Dari beberapa definisi administrasi publik di atas, dapat dipahami bahwa administrasi publik adalah kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif.

### Finansial

Secara umum, finansial dalam suatu organisasi adalah penghasilan yang di terima seorang pegawai setelah menyelesaikan pekerjaan. Dari dasar pemikiran itu, penulis menyamakan finansial yang dimaksud dengan kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah “sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi “. (Umar, 2008:16).

Kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan adalah “Penghargaan atau ganjaran berupa uang, baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan” ( Hadari, 2008 : 95 ).

Kompensasi finansial adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan”. ( Hasibuan, 2009:118 ).

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat dikatakan kompensasi finansial adalah pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Menurut Rivai (2009:360–363), jenis-jenis kompensasi finansial terdiri dari :

1. Gaji. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
2. Upah. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan

atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

### Prestasi Kerja

Salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan bawahan yang didalamnya termasuk kebutuhan akan berprestasi. Menurut Suprihanto (1988:70), yang dimaksud dengan prestasi kerja “Adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya target, standar ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Pelaksanaan kerja dalam arti prestasi kerja tidak hanya menilai hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang bawahan. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam artian secara keseluruhan sehingga dalam penilaian prestasi kerja ditunjukkan berbagai bidang seperti kemampuan kerja kerajinan disiplin, hubungan kerja dan sebagainya.

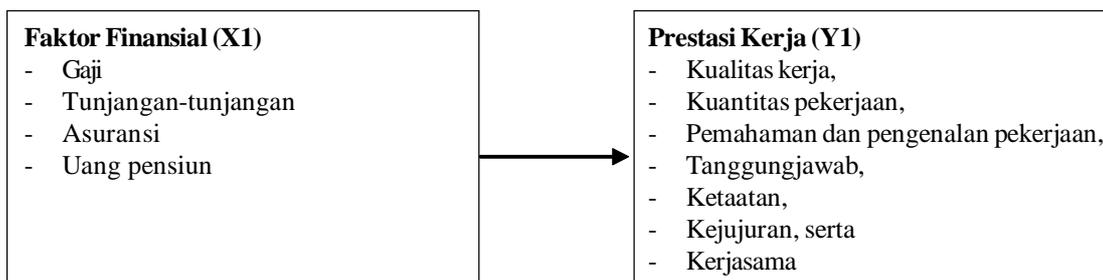
Pembinaan dan pengembangan terhadap bawahan adalah salah satu kegiatan dalam rangka penyesuaian diri dengan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi. Dalam melaksanakan pembinaan dan pengembangan para bawahan maka perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh bawahan tersebut.

Selanjutnya Suprihanto (1996:78) menyatakan juga bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang bawahan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Penilaian prestasi kerja atau penilaian pelaksanaan pekerjaan tidak dapat dipisahkan dengan kebijaksanaan organisasi dibidang personalia. Demikian juga kebijaksanaan personalia tidak dapat dipisahkan dengan kebijaksanaan bidang-bidang lainnya seperti bidang keuangan, bidang pemasaran, bidang produksi/ operasi, bidang administrasi, akuntansi dan sebagainya.

Khusus dalam masalah penilaian pelaksanaan pekerjaan, para bawahan pada dasarnya berlaku bagi seluruh bawahan tanpa memandang level maupun bidang pekerjaan. Dengan pelaksanaan penilaian pekerjaan yang ada akan menumbuhkan suasana kerja yang sehat, bersemangat, saling menghargai dan rasa memiliki organisasi sebagai satu kesatuan. Untuk itu semua tentunya dibutuhkan sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan yang jelas dan obyektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai bawahan secara adil.

### Kerangka Pikir Penelitian



### Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan di muka, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor finansial terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Boalemo.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Sekretariat Dewan Kabupaten Bone Bolango, adapun yang menjadi objek penelitian adalah factor finansial yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja. Pelaksanaan prapenelitian ini berlangsung selama 3 bulan. Untuk memperoleh pemahaman yang jelas tentang factor finansial yang

mempengaruhi prestasi kerja di Sekretariat Dewan Kabupaten Bone Bolango.

Dalam penelitian ini model analisis data yang digunakan adalah regresi linear. Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah pernyataan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah dalam penelitian ini sudah dapat mengukur variabel penelitian.

Hasil pengujian validitas untuk setiap pertanyaan yang digunakan serta nilai koefisien reliabilitas untuk setiap variabel dirangkum sebagai berikut:

### Variabel Faktor Finansial

Variabel	Pertanyaan	Nilai-r	r-kritis	Kesimpulan
Faktor Finansial	P1	0.325	0.3	Valid
	P2	0.405		Valid
	P3	0.702		Valid
	P4	0.337		Valid
	P5	0.679		Valid
	P6	0.697		Valid
Koefisien Reliabilitas		0.570	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data

Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel faktor finansial, menunjukkan dari 6 item pertanyaan yang digunakan, semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r-kritis yang ditentukan yakni 0.3 sehingga dinyatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,570. Nilai koefisien reliabilitas ini lebih besar dari nilai patokan yakni sebesar 0.5. Dengan demikian instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel faktor finansial tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain instrumen yang digunakan tersebut telah menunjukkan kekonsistenan pengukuran pada semua respondennya (semua responden telah menginterpretasikan pertanyaan instrumen dengan benar).

pangku tangan dan menjadi beban orang lain. Dalam upaya manusia mengemban amanah-Nya sebagai *khalifah* di bumi ini, manusia diberikan akal pikiran oleh Allah sebagai penunjang tugasnya dalam memakmurkan bumi-Nya. Manusia dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang Allah tetapkan agar pemakmuran bumi memberikan *masalah* sebagai bagian yang terintegrasi dari salah satu konsep Islam yang *rahmatan lil 'alamin*. Allah memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi seperti firman Allah dalam ayat berikut:

*Artinya: dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah [9] : 105)*

Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi ke-*khalifahannya* di muka bumi. Salah satu konsekuensi logis dari bekerja adalah manusia mendapatkan kompensasi dari hasil pekerjaannya. Kompensasi ini dapat berupa dimensi *non-material* seperti kepuasan batin, kebahagiaan, *networking*, dan hal lainnya yang merupakan urusan *bathiniyah* yang tak mampu diukur dan tak terlihat oleh kasat mata. Kemudian kompensasi yang tak kalah pentingnya adalah dimensi material finansial

## Pembahasan

### Pengaruh Faktor Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bone Bolango

Hasil Penelitian ini mengemukakan bahwa faktor finansial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bone Bolango. Semakin baik kondisi finansial yang diperoleh pegawai maka prestasi kerja mereka juga akan semakin meningkat.

Manusia adalah *khalifah* Allah di muka bumi yang diberi kuasa oleh Allah untuk memakmurkan bumi-Nya. Islam mencintai seorang muslim yang giat bekerja, mandiri, apalagi rajin memberi. Sebaliknya, Islam membenci manusia yang pemalas, suka ber-

seperti gaji, bonus, keuntungan, insentif, pendapatan, tunjangan, deviden dan lain sebagainya.

Motivasi merupakan keinginan untuk menggunakan usaha yang maksimal dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan berbagai program dan praktek motivasi dari aspek finansial dan sosial untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Robbins, 2007). Bawahan yang bekerja dengan motivasi tinggi berupa perhatian baik dalam aspek financial akan menjadi harapan memajukan suatu organisasi karena bawahan yang bekerja dan merasa di perhatikan segi financial mereka akan merasa diperhatikan dan mereka akan memiliki semangat dalam bekerja.

Kinerja sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan tersebut. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut harus benar-benar mendapatkan perhatian. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja dalam pandangan Islam adalah orang yang bekerja yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan instansi/perusahaan. Disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-An'am:135,

Artinya: "Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan."

Dan Allah memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Allah berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 30.

Artinya: "Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyaiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan yang baik."

Karyawan menuntut gaji yang mencukupi kebutuhannya dan keluarganya dalam bertahan hidup ditengah mahalnnya harga-harga kebutuhan pokok dan kenaikan inflasi. Namun di sisi lain, perusahaan pun menginginkan efisiensi dalam merekrut dan membayar para pekerjanya. Kontradiksi inilah seringkali menimbulkan friksi antara para pekerja dan perusa-

haan. Oleh karena itu, pemberian upah yang adil dan proporsional sangat krusial dalam kehidupan perusahaan agar tercipta hubungan yang saling menguntungkan dan *win win solution* antara karyawan dan perusahaan.

Dalam Islam, pembahasan sekaligus praktik hubungan antara kinerja dengan upah sudah dijelaskan dalam Al-Quran, salah satunya yang terdapat dalam ayat berikut ini:

Artinya:"berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik." Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan." (QS. Al-Qashash [28] : 27-28)

Pada ayat tersebut Allah jelaskan kepada kita salah satu bentuk hubungan antara kinerja dan upah. Pemanfaatan kemampuan bawahan dengan optimal dapat dilakukan dan mampu menyatukan pandangan dari sifat dan karakter yang berbeda-beda dari setiap bawahan pada satu tujuan, yaitu tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal itu, tugas pimpinan adalah memotivasi bawahan dari berbagai aspek misalnya dalam bentuk finansial dan sosial para bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan pimpinan memotivasi dari aspek finansial dan sosial, mampu mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya dan akan menentukan sejauh mana prestasi kerja pegawai dapat dicapai secara maksimal.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai "Pengaruh Faktor Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bone Bolango", maka dapat disimpulkan bahwa faktor finansial kenyataannya berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bone Bolango, ini terlihat dari koefisien regresi yang bertanda positif.

## Saran

Berdasarkan Penelitian ini, maka peneliti menyarankan kepada pemerintah daerah dalam hal ini Sekretariat Dewan Kabupaten Bone Bolango untuk lebih memperhatikan faktor finansial pegawai, baik tunjangan kinerjanya, tunjangan hari raya, bonus bagi pegawai yang berprestasi, tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Dan Motivasi dari berbagai aspek misalnya finansial, psikologi dan sosial*. Grasindo: Jakarta.
- Arikunto, 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Arifin. 1976. *Psikologi dan Beberapa Aspek Kehidupan Rohaniyah Manusia*, Akses; <http://4me4u389.blogspot.com/2009/01/faktor-psikologi-yang-mempengaruhi-13.html?m=1>
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*, Liberty: Yogyakarta.
- Creswell, John. W. 2010. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., and Donnelly JR, James H. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Alih bahasa: Nunuk Adiarni), Edisi Kedelapan, Binarupa Aksara: Jakarta
- Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handyaningrat. 1996. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Pustaka Utama: Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1986. *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE; Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1988. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE; Yogyakarta
- Hariwijaya, M dan Triton P,B. 2008. *Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal dan Skripsi*. Penerbit Oryza: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen: Dasar Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi. PT. Gunung Agung ; Jakarta.
- Husein Umar. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada; Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara; Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Rosda ; Bandung
- Mangkuprawira, Sjafr. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia; Jakarta.
- Muchlas, Makmuri. 1999. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke 1. Program Pendidikan Pascasarjana Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Gadjah Mada Yogyakarta; Yogyakarta.
- Nasution. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bina Aksara; Jakarta
- Reksohadiprodjo, Sukanto, dan Handoko, T. Hani. 1986. *Organisasi Organisasi: Teori, Struktur dan Perilaku*, edisi kedua, BPFE ; Yogyakarta
- Riduwan. 2007. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. CV Alfabeta; Bandung
- Riduwan dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Organizational Behavior*. 11 th edition. Pearson Prentice Hall, New Jersey
- Robbins, Stephen P. 2007. *Organizational Behavior*. Tenth edition. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sabri, M. Alisuf. 2006. *Pengantar Psikologi Umum dan Perkembangan*. Cet.4. Pedomam ilmu Jaya ; Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Pustaka Setia ; Bandung
- Sigit, Suhardi. 2002. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen*. Edisi 2.
- Silalahi, Ulbert. 2009. *Studi Tentang Ilmu Administrasi, Konsep, Teori dan Dimensi*. Sinar Baru Algensindo; Bandung.
- Simamora, Henri. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke 2, BP-STIE YKPN; Yogyakarta.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Tarsito; Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta; Bandung
- \_\_\_\_\_. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta Bandung
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta; Bandung
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu ; Yogyakarta.
- Suharto, FX. 1999. *Perilaku Keorganisasian: Buku Panduan Mahasiswa*. Universitas Atmajaya; Yogyakarta.
- Syatarudin Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi; keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta.
- Soewarno Handyaningrat. 1992. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management*. CV. Haji Masagung; Jakarta.
- Umar, Husein. 2001 *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* Gramedia Pustaka Utama; Jakarta
- Viethzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*, Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada; Jakarta.
- Wahyusumidjo. 1984. *Kepimpinan dan Motivasi dari berbagai aspek misalnya finansial, psikologi dan sosial*, Ghalia Indonesia; Jakarta.
- White, Leonard D. 1980. *Introduction to the study of Public Administration*. Macmillan: NewYork.
- William H. Newman, "Administrative Action. Dalam H. Siagian. 1997. "Management Suatu Pengantar" Alumni: Bandung.