

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN GAJI DAN TATA USAHA BIRO UMUM SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

Nur Hasanudin¹, Aryo Santiko^{2*}

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

Email : hasanudin_nur@yahoo.com¹ , aryosayidah@gmail.com²

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Keywords

Work Discipline, Work
Motivation, Employee
Performance

ABSTRACT

This research aims to determine partially or simultaneously the effect of work discipline and work motivation on employee performance in the Payroll and Administration Division of the General Bureau of the Secretariat General of the Ministry of Health of the Republic of Indonesia. The research method used in this research was quantitative research. The sampling technique used was simple random sampling and the sample was taken from 30 respondents. This research employed validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, coefficient of determination, F test and t test. Based on the results of the research, the t value for the work discipline variable on employee performance is $1.817 < t$ table 2.052. Therefore, it can be concluded that the work discipline variable has no significant effect on employee performance. The calculated t value for the work motivation variable on employee performance is $3.185 > t$ table 2.052. Therefore, it can be concluded that the work motivation variable has a significant effect on employee performance. The calculated F value is greater than F table ($16.689 > 3.32$) with a significance value of 0.000. It can be concluded that the variables of work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. The results obtained is that the adjusted coefficient of determination R^2 is 0.520. This shows that the variables of work discipline and work motivation simultaneously affect employee performance by 52%, while the remaining 48% is influenced by other factors not examined in this research.

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan mempunyai kontribusi yang penting bagi kemajuan ekonomi pada suatu Negara. Membangun dan mempertahankan berbagai kebijakan yang terkait dengan kesehatan masyarakatnya merupakan kewajiban bagi Pemerintah. Bagi para pemimpin, kesehatan harus dijadikan prioritas dalam rangka untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi yang tinggi yang bisa dinikmati oleh seluruh penduduknya.

Kementerian Kesehatan RI mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugas, maka diciptakan suatu susunan organisasi serta Tata Kerja Kemenkes RI. Dalam struktur organisasi di Kementerian Kesehatan RI, Bagian Gaji dan Tata Usaha berada

dibawah Biro Umum, Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan RI. Bagian Gaji dan Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan gaji dan urusan tata usaha dan rumah tangga Biro.

Untuk menjalankan tugas dan fungsi dari Bagian Gaji dan Tata Usaha Biro Umum, para pegawai sudah seharusnya memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran Manajemen SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh.

Untuk mengetahui seberapa tepat pegawai dalam menjalankan fungsinya dapat dilakukan melalui penilaian kinerja pegawai. Pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan juga dipengaruhi oleh ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya. Oleh karena itu, penilaian kinerja bisa dikatakan sangatlah penting. Pada data yang didapat, rata-rata nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada pegawai Bagian Gaji dan Tata Usaha, Biro Umum, berada pada predikat Baik, dan masih sangat bisa untuk ditingkatkan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih optimal, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja pegawai. Pegawai harus selalu mentaati dan mematuhi segala bentuk peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan, dengan demikian maka kinerja pegawai pun akan optimal. Dengan kata lain, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pegawai perlu meningkatkan kedisiplinannya.

Di Bagian Gaji dan TU, Biro Umum, masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu atau terlambat, bahkan lebih dari 50% dari total jumlah pegawai yang datang terlambat. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai masih rendah. Hal ini dikhawatirkan dapat berdampak pada kinerja pegawai tersebut, sehingga kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Dalam suatu organisasi, pemberian motivasi bagi pegawai sangatlah penting. Dengan tingginya motivasi kerja akan dapat mendorong pegawai tersebut untuk lebih semangat bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Setinggi apapun kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, tetapi apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi, maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan optimal.

KAJIAN PUSTAKA

1. **Administrasi Negara** : Menurut Waldo dalam Anggara (2012:134) mendefinisikan administrasi negara sebagai berikut : administrasi negara sebagai organisasi dan manajemen manusia dalam pemerintahan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, administrasi negara merupakan seni dan ilmu tentang manajemen yang dipergunakan untuk mengatur urusan-urusan negara. Sedangkan menurut Gordon dalam Syafii'e (2013:33) menyatakan bahwa administrasi negara dapat dirumuskan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif serta peradilan.
2. **Manajemen Sumber Daya Manusia** : Manajemen sumber daya manusia ini diperlukan agar penggunaan kemampuan tenaga kerja dapat efektif dan efisien dalam suatu organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:10), manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2011:5)

menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

3. **Disiplin Kerja** : Disiplin kerja adalah salah satu faktor tercapainya suatu tujuan organisasi. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Menurut Hasibuan (2019:193) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2011:94), dimensi disiplin kerja meliputi : 1) Taat terhadap aturan waktu. 2) Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.
4. **Motivasi Kerja** : Motivasi berasal dari kata lain *Movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:143), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Bernard Berelson dan Gary A.Sainer dalam Suwanto (2012:147), menyatakan bahwa Motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan/gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Dimensi motivasi menurut Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2019 : 162) yang disebut juga dengan teori motivasi prestasi, antara lain : 1) Kebutuhan akan berprestasi (Need for Achievement). Kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas. Selain itu juga akan mendorong seseorang untuk mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk bisa mencapai prestasi yang maksimal. 2) Kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation). Kebutuhan akan afiliasi ini akan merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal – hal berikut : Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, kebutuhan akan perasaan ikut serta. 3) Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power). Yaitu keinginan untuk berkuasa atas orang lain, juga untuk mencapai kekuasaan dan kedudukan yang terbaik.
5. **Kinerja** : Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Menurut Edison, dkk (2018:193) dimensi kinerja dideskripsikan menjadi : 1) Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan. 2) Kualitas. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan. 3) Waktu Penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingup internal perusahaan/organisasi. 4) Taat Asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada perumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka dirumuskan tiga hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Gaji dan Tata Usaha, Biro Umum, Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan RI
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Gaji dan Tata Usaha, Biro Umum, Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan RI
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Gaji dan Tata Usaha, Biro Umum, Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan RI

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Gaji dan Tata Usaha, Biro Umum yang statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 43 orang. Jenis sampel yang digunakan adalah Simple random sampling (teknik acak sederhana). Dengan menggunakan rumus Slovin maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 30 responden.

Untuk pengumpulan data primer, dilakukan dengan membagikan angket (kuesioner) kepada Pegawai Negeri Sipil di Bagian Gaji dan Tata Usaha, Biro Umum. Pembagian kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pendapat dari responden mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,785	0,361	Valid
	2	0,630	0,361	Valid
	3	0,538	0,361	Valid
	4	0,792	0,361	Valid
	5	0,649	0,361	Valid
	6	0,679	0,361	Valid
	7	0,805	0,361	Valid
	8	0,455	0,361	Valid
Motivasi Kerja	1	0,853	0,361	Valid
	2	0,884	0,361	Valid
	3	0,801	0,361	Valid
	4	0,873	0,361	Valid
	5	0,590	0,361	Valid
	6	0,587	0,361	Valid
	7	0,760	0,361	Valid
	8	0,871	0,361	Valid

Kinerja Pegawai	1	0,622	0,361	Valid
	2	0,575	0,361	Valid
	3	0,712	0,361	Valid
	4	0,777	0,361	Valid
	5	0,783	0,361	Valid
	6	0,730	0,361	Valid
	7	0,531	0,361	Valid
	8	0,749	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel mempunyai nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (rhitung > rtabel), sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,804	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,904	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,836	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji Normalitas Data

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	p value	Keterangan
Unstandardized Residual	0,141	0,134	Data terdistribusi normal

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,134 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

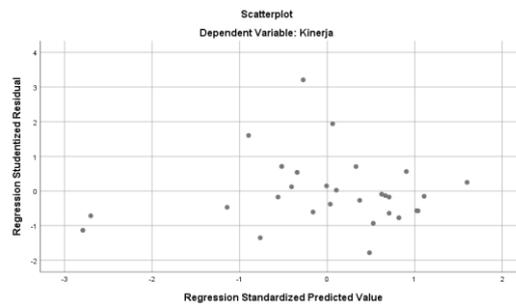
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,617	1,620	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,617	1,620	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Scatterplot

Berdasarkan grafik Scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola-pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5
Hasil uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,744	0,553	0,520

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari tabel diatas, diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,520. Hal ini berarti variabel disiplin kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi sebesar 52% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 48% diterangkan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
Disiplin Kerja Motivasi Kerja	16,689	3,32	0,000

Dari uji ANOVA atau F test diperoleh Fhitung sebesar 16,689 > Ftabel sebesar 3,32 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t

variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	sig
----------	---------------------	--------------------	-----

Disiplin Kerja	1,817	2,052	0,080
Motivasi Kerja	3,185	2,052	0,004

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari hasil uji t pada tabel diatas, maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung sebesar 1,817 < ttabel 2,052 dan nilai signifikan sebesar 0,080 > 0,05, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,185 > ttabel 2,052 dan nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,05, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Model Regresi

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized coefficient</i>	t	Sig	Keterangan
	B			
Konstanta	13,989			
Disiplin Kerja	0,265	1,817	0,080	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja	0,316	3,185	0,04	signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 8 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,989 + 0,265X_1 + 0,316X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Motivasi Kerja

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 13,989 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja diasumsikan konstan atau sama dengan nol maka Kinerja Pegawai sebesar 13,989.
2. Nilai 0,265 (X1) pada variabel Disiplin Kerja menyatakan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan Kinerja Pegawai.
3. Nilai 0,316 (X2) pada variabel Motivasi Kerja menyatakan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

1. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Gaji dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia**

Hasil penelitian pada tabel IV.14 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung sebesar $1,817 < t_{tabel} 2,052$ dengan nilai signifikan sebesar $0,080 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, walaupun pegawai Bagian Gaji dan Tata Usaha sudah mempunyai sikap disiplin terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, tetapi hal tersebut tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut. Hal ini bisa dilihat dari hasil olah data diperoleh bahwa disiplin kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Gaji dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia

Hasil penelitian pada tabel IV.14 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung sebesar $3,185 > t_{tabel} 2,052$ dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ maka H_1 diterima, yang artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, kinerja pegawai akan baik atau optimal bila pegawai mempunyai motivasi yang tinggi. Karena pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan antusias dan akan mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan tercapai kinerja yang baik dan optimal.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Bagian Gaji dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia

Hasil penelitian pada tabel IV.12 menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar $16,689 > F_{tabel} 3,32$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima, yang artinya bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa, apabila didalam menyelesaikan pekerjaannya, pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pegawai tersebut akan baik atau optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Gaji dan Tata Usaha, Biro Umum, Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Gaji dan Tata Usaha, Biro Umum, Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Gaji dan Tata Usaha, Biro Umum, Sekretariat Jenderal, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Anggara, Sahya.2012.IlmU Administrasi Negara.Bandung : CV. Pustaka Setia

Bangun, Wilson.2012.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Erlangga

Bernard Berelson, Stainer Gary.2012.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : PT. Rineka Cipta

Edison, Emron et al.2018.Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung : CV. Alfabeta

Hasibuan, Malayu S.P.2019.Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi.Jakarta : PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu.2011.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu.2013.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Sutrisno, Edy.2011.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Prenada Media (Kencana)

Syafiie, Inu Kencana.2013.Sistem Administrasi Negara Indonesia.Jakarta : PT. Bumi Aksara