

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPI CONVENTION CENTER PADANG

Muhammad Ridwan

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia
mridwanupiypk@gmail.com

ABSTRAK

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work discipline and organizational commitment to employee performance UPI convention center Padang. This research was conducted within the UPI convention center Padang population in this study were all employees within the UPI convention center Padang. Samples were 30 people with technique purposive. The type and source of research data consist of primary data obtained from the opinions of the respondents through questionnaire research and secondary data is data obtained from UPI convention center Padang. Data analysis technique used in testing the hypothesis of the research is multiple linear regression analysis using the program SPSS version 17.0. The study found bahwa 1) compensation positive effect but not significant to employees performance UPI convention Center Padang, 2) Discipline working positive and significant effect on employees performance UPI convention center Padang, 3) Organizational Commitment positive effect but not significant to employees performance UPI convention center Padang 4) variable compensation, work discipline and organizational commitment simultaneously significant effect on employee performance UPI convention center Champaign donation effect of 56.1%, while the remaining 43.9% is influenced by other variables not included in the scope of research this.

Keywords: *Compensation, Discipline of work, organizational commitment and employee performance*

1. Pendahuluan

Indonesia sudah berkembang menjadi salah satu negara tujuan bisnis dan wisata. Hal itu dibuktikan dengan perolehan data dari *Statistical Report on Visitor arrivals to Indonesia 2004-2006*, yang menyebutkan bahwa kunjungan wisatawan mancanegara untuk pertemuan, insentif, konvensi dan pameran atau *meeting, incentive, convention, exhibition (MICE)* mencapai 41,23% sementara untuk wisatawan liburan 56,49% dan lainnya 2,28%. MICE (meeting, incentive, convention, and exhibition) sebagai bagian dari industri pariwisata semakin berperan dalam industri pariwisata kawasan Asia dan Pasific, termasuk Indonesia yang dinilai kawasan yang pesat pertumbuhan industri MICE dan memiliki potensi besar.

Dapat dilihat bahwa perkembangan MICE di Indonesia menunjukkan peningkatan yang sangat mengembirakan. Indonesia tak hanya kaya akan potensi wisata tapi juga potensi untuk dijadikan lahan bisnis komersial di bidang MICE. Hal ini akan menjadi peluang besar bagi pebisnis dan pemerintah Indonesia untuk menggarapnya menjadi sumber pendapatan yang cukup menjanjikan.

Hingga saat ini UPI Convention Center telah berhasil menjadi salah satu convention center terbaik, karna dapat dilihat dari minat pelanggan untuk menggunakan UPI Convention Center yang hingga saat ini telah digunakan 250 kali *wedding event* dan ratusan acara lainnya. Kita sadari kualitas dari sebuah produk convention sangat dipengaruhi oleh pelayanan, fasilitas, makanan dan kenyamanan yang diberikan. Kepuasan bagi pelanggan merupakan hal yang penting untuk dicapai pada usaha jasa convention ini, kepuasan pelanggan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Karyawan juga selalu disebut sebagai human capital, yang artinya karyawan adalah modal terpenting

untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan. Sebagai modal terpenting, fungsi dan peran karyawan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif. Sebab, bila karyawan tidak produktif dan tidak efisien, maka karyawan mungkin tidak lagi menjadi modal terpenting, tapi menjadi beban buat perusahaan.

Untuk itu sangatlah penting untuk karyawan mencapai kinerja efektif dan efisien karena akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. apabila kinerja karyawan menurun, maka seluruh kegiatan perusahaan akan sangat terganggu bahkan dapat menjadikan citra buruk bagi pelanggan dan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut diatas peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang perlu dilakukan agar perusahaan dapat memberikan pelayanan prima dan berkualitas. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang paling serius karena untuk mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan tergantung kepada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kenyataan ini juga didukung oleh pendapat Sedarmayanti (2011:260) "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)."

Walaupun disadari oleh banyak pihak kompensasi, disiplin dan komitmen merupakan faktor penting dalam kinerja pegawai, namun dalam prakteknya belum semua karyawan mampumewujudkannya. Salah satu contohnya adalah karyawan yang ada di UPI Convention Center. Dari hasil observasi awal didapatkan fenomena-fenomena sebagai berikut : (a) masih adanya keluhan beberapa karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, (b) masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas; (c) masih adanya karyawan yang sering pulang cepat; (d) masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor; dan (e) masih adanya karyawan yang keluar tanpa ijin resmi. Dari uraian tersebut diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan UPI CONVENTION CENTER masih belum optimal yang disinyalir disebabkan oleh kompensasi, disiplin kerja dan komitmen pada organisasi.

2. Tinjauan Literatur

2.1 KOMPENSASI

Menurut Henry Simamora (1999:540) kompensasi (*compensation*) meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa tanwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa perusahaan sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan Pemberian Kompensasi

- 1 Memperoleh personalia yang *qualified*
- 2 Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
- 3 Menjamin keadilan
- 4 Produktivitas
- 5 Kesiediaan untuk membayar
- 6 Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian
- 7 Kendala-kendala pemerintahan

2.2 DISIPLIN KERJA

Pengertian disiplin antara lain dikemukakan oleh Dian R. Newman dan Richard M. Hodgetts (Zainun, 2007) mengatakan bahwa disiplin adalah satu tindakan yang dirancang untuk memperbaiki penyimpangan pegawai dari aturan, prosedur, kebijakan dan norma-norma organisasi. Istilah ini mengandung pengertian hukuman, walau seringkali keadaanya tidak demikian. Beliau membagi disiplin menjadi dua jenis, yaitu :

Perspektif Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009) terdapat lima perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin retribusi
Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah atau para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang professional terhadap sasaran dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak tidak tepat.
2. Disiplin kreatif
Yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat dan pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi dari pada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti di hukum.
3. Perspektif hak-hak individu
Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner dan disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak pegawai lebih diutamakan dari pada tindakan disiplin.
4. Perspektif Utilitarian
Yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya dan tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas.
Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Indikator untuk mengukur disiplin pegawai adalah :

- 1) mematuhi peraturan dan norma-norma,
- 2) kehadiran atau absensi, dan
- 3) menyelesaikan tugas tepat waktu

2.3 KOMITMEN

Komitmen atau komitmen organisasi merupakan salah satu faktor internal yang ada pada tiap pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini akan dijelaskan konsep dan indikator dari komitmen organisasi.

Menurut Colquitt et al (2009), "*Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organization (is retained) or leaves to pursue another job (turns over)*" atau dengan kata lain Komitmen organisasi didefinisikan sebagai hasrat yang dimiliki oleh pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan di tempat lain".

Dharma (2008) komitmen dapat dikelompokkan atas dua, yaitu:

- 1) Komitmen internal, yaitu komitmen yang berasal dari dalam diri pegawai untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab, dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki. Pemberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal pegawai. Proses pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar.

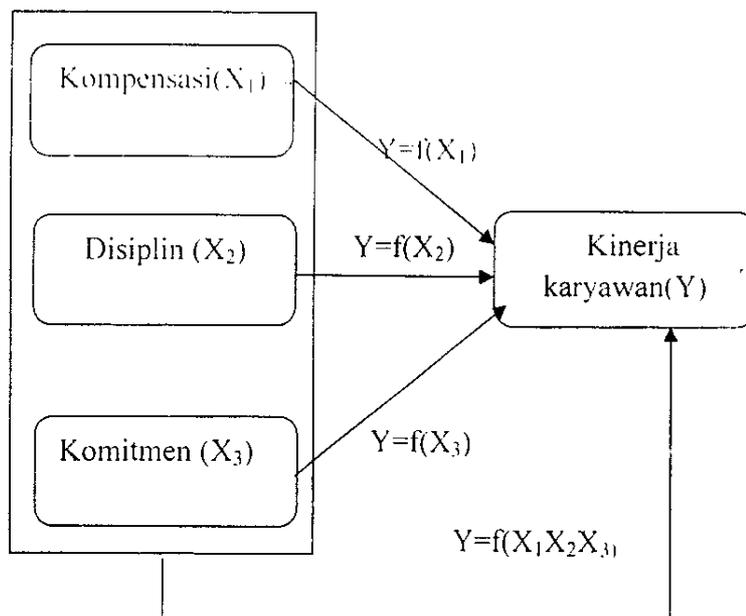
- 2) Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para pegawai sebagai seorang karyawan. Peran kepala kantor sebagai pimpinan sangat membantu tumbuhnya komitmen diri para karyawan.

2.4 KINERJA KARYAWAN

Daryanto (2008) mengemukakan bahwa kinerja/prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya : kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan individu. Pendapat tersebut senada dengan pendapat Snell dan Wekly (dalam Timpe,2005) yang mengatakan bahwa terdapat tiga elemen sebagai penentu kinerja yang saling berkaitan, yaitu: tingkat keterampilan, tingkat upaya dan sifat keadaan eksternal. Tingkat keterampilan adalah bahan mental yang dibawa seseorang pegawai karyawan ke tempat kerja seperti : pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis.

Mill (dalam Timpe,2005) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan yakni: 1) keterampilan kerja, 2) motivasi, 3) lingkungan kerja, dan 4) sikap. Benge (Timpe,2000) berpendapat bahwa terdapat empat faktor keberhasilan dalam bekerja: 1) karakter, kejujuran intelektual, ketekunan, loyalitas, kepercayaan, integritas, penerimaan tanggungjawab, 2) tempramen : ketenangan hati, kedewasaan emosional, penyesuaian, keseimbangan, kesabaran, ketenangan mental, 3) kemampuan : fisik, intelektual, kejujuran, sosial, 4) perhatian : kepuasan emosional karena bekerja dengan orang lain.

KERANGKA PENELITIAN



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

3. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode Survei menurut Sugiyono (2011) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

1. Populasi
Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang, benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian. Sedangkan sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Arikunto, 2006).
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada UPI Convention Center Padang yang berjumlah 30 org.
2. Sampel
Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari objek penelitian yang mewakili populasi (Sugiyono, 2011)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisikan pembahasan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UPI convention center Padang

Kompensasi dan Kinerja karyawan

Hasil analisa statistik deskriptif memperlihatkan bahwa kompensasi karyawan UPI convention center Padang berdasarkan jawaban responden termasuk kedalam kategori rata-rata baik dengan nilai TCR 83 %. Sedangkan kinerja karyawan termasuk kedalam kategori baik dengan TCR 87 %. Jawaban responden terhadap variabel kompensasi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah rata-rata baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPI convention center Padang. Hal ini dikarenakan sistem kompensasi selama ini sudah berjalan dengan baik. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan terjadinya hubungan yang searah dari kompensasi kepada kinerja guru. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan terjadinya hubungan yang searah dari kompensasi kepada kinerja karyawan. Hal ini bermakna bila kompensasi dapat lebih ditingkatkan dimasa yang akan datang maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan UPI convention center Padang.

Disiplin kerja dan Kinerja karyawan

Hasil analisa statistik deskriptif memperlihatkan bahwa Disiplin kerja lingkungan UPI convention center Padang berdasarkan jawaban responden termasuk kedalam kategori baik dengan nilai TCR 87 %. Sedangkan kinerja karyawan juga termasuk kedalam kategori tinggi dengan TCR 87 %. Jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja dan kinerja dalam penelitian ini adalah rata-rata baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPI convention center Padang. Hal ini bermakna bila disiplin kerja karyawan UPI convention center Padang lebih baik dimasa yang akan datang maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan UPI convention center Padang. Hal ini bermakna bila disiplin kerja lebih ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan UPI convention center Padang. Dengan kata lain, semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan UPI convention center Padang.

Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan

Hasil analisa statistik deskriptif memperlihatkan bahwa komitmen organisasi di lingkungan UPI convention center Padang berdasarkan jawaban responden termasuk kedalam kategori tinggi dengan nilai TCR 83 %. Sedangkan kinerja karyawan termasuk kedalam kategori baik dengan TCR 87 %. Jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah rata-rata baik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, diketahui bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPI convention center Padang. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi selama ini sudah berjalan dengan baik. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan terjadinya hubungan yang searah komitmen organisasi kepada kinerja karyawan. Hal ini bermakna bila komitmen organisasi karyawan UPI convention center Padang lebih baik dimasa yang akan datang maka akan dapat meningkatkan kinerja dosen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.

5. KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPI convention center Padang dengan sumbangan pengaruh sebesar 51 %, sedangkan sisanya sebesar 49 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam ruang lingkup penelitian ini.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UPI convention center Padang.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPI convention center Padang.
4. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UPI convention center Padang.

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan bermanfaat pada pihak UPI convention center Padang. Saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang lebih tinggi pada UPI Convention Center Padang dimasa yang akan datang, maka diharapkan agar memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja. Hal ini disebabkan karena variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk variabel kompensasi diharapkan agar pihak manajemen UPI convention center Padang, meningkatkan kompensasi sesuai dengan kemampuan finansial UPI Convention Center Padang.
3. Untuk variabel komitmen organisasi, diharapkan agar pihak

UPI Convention Center Padang memperhatikan untuk :

- a. Memberikan tugas dan tanggung jawab kepada para karyawan yang menantang sehingga mereka dapat mengaktualisasikan kemampuan yang dimiliki semaksimal mungkin.
- b. Meningkatkan kepedulian sebagai karyawan sehingga UPI convention center Padang citranya dimasyarakat semakin meningkat.
- c. Meningkatkan kepuasan karyawan dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif, menimbulkan suasana nyaman dalam bekerja sehingga akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap UPI convention center Padang
- d. Melakukan pengembangan diri karyawan dengan studi lanjut dan memberikan pelatihan-pelatihan sehingga akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsim 2003. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M .2008. *Performance Management*. Clays, Ltd, St. Ives ple, England.
- Atmosudirdjo, Prijadi (2005). *Beberapa Pandangan Tentang Pengambilan Keputusan*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Anoraga, Panji (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pustaka Jaya
- Afdhal. (2012) Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Kepemimpinan Disiplin dan Semangat Kerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (L.PMP) Sumatera Barat
- Anandhika Angga Mahennoko. 2011. **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak**
- Bambang Juanda, 2009. *Medologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Penerbit IPB Press
- Boulter, N, Dalziel, M dan Hill, J (2006), *People and Competencies*. Bidlles, Ltd. London.
- Colquitt, LePine, Wesson. 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Mc Graw Hill International Edition
- Daryanto, M. 2007. *Adminitrasi Kepegawaian*. Penata Cipta . Jakarta.
- Dharma, Surya. (2008). *Manajemen Prestasi Kerja*: Yogyakarta: Rajawali
- Handoko, T. Tani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEE. Yogyakarta.
- Hasibuan, SP Malayu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Mas Agung.
- Harsono. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi -- UMY.
- Irawan, Prasetya, Motik, Suryani dan Sri Wahyu Krida (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIA-LAN Press. Jakarta
- Ivancevich, John M (2005). *Human Resources Management*. Richard D. Irwin Inc. Chicago
- Ibrahim, Adam. 2005. *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru. Bandung.
- J. Supranto dan Nandan Limakrisna. 2012. *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi. Tesis dan Disertasi*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta
- Kasim, Azhar (2005). *Pengukuran Efektifitas Dalam Organisasi*. FEUI-Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. (2006). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Lyle M. Spencer, dan Signe M. Spencer. (2007). *Competence at Work : Medels for Superior Performance*. New York : John Willey & Sons. Inc
- Milkovich, T George and Newman, Jerry M. 2008, *Competency*, Mc Graw Hill International Edition
- Masngudi,. (2012). *Metologi Penelitian untuk Ekonomi & Bisnis*, Penerbit Trianandra University Press Jakarta
- Mathis, Robert L and Jackson, John H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, terjemahan, Salemba Empat
- Michael Armstrong tejemahan Sofyan Cikmat (2007) . *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Elek Media Komputindo).
- Ruki. Ahmad, S. (2005), *SDM Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas*. Jakarta : Gramedia
- Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Syah, Muhibbin. 2005. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Cet. IV Bandung

- Sekaran Uma. 2006. *Research Methods For Business*. University at Corbandale
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. 2006. *Metode Statistika*. Bandung: Penerbit Tarsito
- Sugiyono. (2011). **Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan R & D**. Bandung Ifabeta
- Sugiyono 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Suhertian. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE : Yogyakarta.
- Schuler. R.S. dan S.E. Jackson. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21 jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Sekaran. Uma. 2006. *Reseach Method for Business*. Jhon Willey and Sons Inc. Southern Illinois University at Carbonade.
- Sedarmayanti. (2007) **Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negri Sipil)**. Bandung: PT. Refika Aditama
- (2009). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung Mandar Maju.
- Timpe. A. Dale. 2005. *Memotivasi Pegawai*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Winardi. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Tarsito, Bandung.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Yukl. A.G. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia : Yusuf Udaaya. Jakarta: Penerbit Prenhallindo
- Zainun. Buchari. 2007. **Manajemen dan Motivasi**. Edisi Revisi. Balai Aksara. Jakarta.