

PENGARUH ANTARA PEMBINAAN MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI, DI SMAN 1 DONGKO KABUPATEN TRENGGALEK

Harmoko

FISIP Universitas Kadiri - Kediri

Abstraksi

Pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara bertanggung jawab didalam penyelenggaraan pemerintahan maupun pelaksanaan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Oleh karena itu diperlukan adanya pegawai negeri sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan baik kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta memiliki mental yang baik, bersih dan berwibawa. Agar dapat mencapai hal tersebut perlu terus dilakukan pembinaan terhadap pegawai negeri sipil.

Pembinaan merupakan usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan cara sadar, berencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan dengan tindakan-tindakan yang berupa pengarahan, motivasi dan sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Dasar 1945 Alinea IV. motivasi dapat berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja secara ikhlas, senang dan penuh semangat demi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kesemuanya ini bertujuan agar semua pegawai dapat mencapai hasil yang semaksimal mungkin.

Selanjutnya dalam setiap usaha pengawasan menurut Sarwoto terdiri atas tindakan meneliti adalah segala sesuatu telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan atau prinsip-prinsip yang telah ditentukan. Menurut Sarwoto tujuan dari pengawasan adalah menemukan atau menunjukkan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan itu. Setelah dilakukan analisis data dan ternyata terdapat pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil diterima.

Kata Kunci: *Pembinaan, motivasi, produktivitas kerja.*

1. Latar Belakang

Pegawai negeri sebagai unsur aparatur Negara bertanggung jawab didalam penyelenggaraan pemerintahan maupun pelaksanaan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional . Diperlukan adanya pegawai negeri sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan baik kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta memiliki mental yang baik, bersih dan berwibawa.

Sehubungan dengan hal tersebut, Pemerintah Indonesia telah melaksanakan sistem Administrasi Negara yang efektif dan efisien yang disertai dengan pelaksanaan kerja yang baik dan bertanggung jawab. Untuk

dapatnya melaksanakan sistem administrasi Negara yang efektif serta pelaksanaan kerja yang baik dan bertanggung jawab, perlu adanya perencanaan yang baik pula. Selanjutnya rencana yang, baik tersebut akan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan, apabila didalam pelaksanaannya disertai adanya suatu pembinaan dari pimpinan.

Pegawai Negeri Sipil perlu adanya pembinaan, hal ini karena pegawai negeri sebagai aparatur Negara merupakan pelaksana utama tugas umum pemerintahan maupun pembangunan yang harus mampu merespon segala tuntutan masyarakat serta persoalan masyarakat yang semakin hari semakin rumit dan berkembang.

Oleh sebab itu diperlukan adanya aparatur negara yang berkualitas tinggi serta mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan perlu dilakukan secara terus menerus agar dapat meningkatkan produktifitas kerja bawahannya.

Mengingat kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil dalam Negara dan pemerintahan sangat menentukan tulang punggung penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Disamping itu dengan maraknya tuntutan masyarakat tentang adanya pelayanan yang murah, cepat dan akurat, maka dituntut dengan adanya pegawai negeri yang jujur, berwibawa serta berkualitas dan bertanggung jawab sebagai aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat dalam melaksanakan tugas kedinasannya. Hal ini sesuai dengan apa yang tercantum dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagai berikut :

“Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur Negara, abdi Negara dan masyarakat, yang dengan penuh kesetiaan dan kekuatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintahan menyelenggarakan tugas pemerintah dan Pembangunan. Setiap pegawai negeri wajib mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan penuh tanggung jawab”

Menyadari akan pentingnya aparatur pemerintahan yang jujur, bersih dan berwibawa sesuai dengan tuntutan masyarakat di era reformasi dewasa ini, maka sudah sepantasnya bila perhatian pimpinan terhadap pembinaan, penyempumaandan penerbitan aparatur pemerintah perlu terus ditingkatkan agar objek studi, mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Pertanyaannya apakah pembinaan, motivasi dan pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, di SMAN 1 Dongko Kabupaten Trenggalek.

2. Tinjauan Kepustakaan

2.1. Pembinaan

Pengertian Pembinaan menurut S. Hidayat adalah “Suatu usaha yang dilakukan dengan sadar, berencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan. dengan tindakan-tindakan pengarahan, motivasi, pengembangan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sementara itu menurut Taliziduhu Ndraha, pengertian pembinaan adalah Pemberian pengarahan, Motivasi, pengawasan dan pengisian suatu hal yang disebut bahan atau materi”

Selanjutnya pembinaan pegawai negeri menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Bab III, mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Pembinaan pegawai negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berhasil guna dan berdaya guna.
2. Pembinaan tersebut dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja”.

Sedang menurut Drs. The Liang Gie, pembinaan adalah Proses pembangunan atau pengembangan yang tercakup urutan pengertian, mulai dari mendirikan kemudian menumbuhkan, memelihara pertumbuhan yang disertai usaha memperbaiki serta menyempumakan yang akhirnya mengembangkannya.

Pengertian pembinaan sebagaimana tersebut diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud pembinaan pegawai negeri sipil dalam penelitian ini adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan cara sadar, berencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan dengan tindakan-tindakan yang berupa pengarahan, motivasi dan sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Dasar 1945 Alinea IV. Adapun pengertian Pembinaan menurut Drs. M. Manulang adalah Pemberian instruksi resmi pada pegawai/bawahan melalui pidato agar melaksanakan tugas-tugas yang tertuju pada tujuan yang telah digariskan.

2.2. Motivasi

Sedang pengertian Motivasi menurut Buchori Jaimun adalah suatu usaha positif dari pimpinan untuk menggerakkan, mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya". Selanjutnya dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang atau kelompok, motivasi dapat berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja secara ikhlas, senang dan penuh semangat demi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kesemuanya ini bertujuan agar semua pegawai dapat mencapai hasil yang semaksimal mungkin sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Beberapa tehnik dalam menjalankan motivasi menurut Sarwoto di bagi menjadi 2 (dua) bagian tehnik motivasi, diantaranya adalah sebagai berikut :

Motivasi Tidak Langsung yang meliputi:

1. Sinkronisasi aspirasi individu dengan tujuan organisasi, usaha, ini dapat dilakukan dengan jalan :
 - a. Pemberian pengertian yang mendalam kepada para pekerja tentang tujuan organisasi.
 - b. Pemberian pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi akan memberikan manfaat kepada, para pekerja.
 - c. Pemberian pengertian bahwa tujuan organisasi tidak bertentangan dengan aspirasi masing-masing individu.
 - d. Pemberian kesempatan kepada para pekerja untuk ikut serta berpartisipasi dalam menetapkan cara-cara pencapaian tujuan organisasi.
 - e. Pengusahaan agar cara-cara yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi tidak merugikan para pekerja.
2. Pembinaan kondisi-kondisi organisasi, kondisi yang favorable untuk berprestasi. Usaha ini dapat dilakukan berpedoman

pada fakta-fakta, pada bidang :

- a. Social Condition
Orang akan lebih giat bekerja bila kondisi social dalam organisasi menurut pandangannya, memuaskan. Orang yang berpendidikan rendah akan kurang dapat bekerja dengan baik di tengah-tengah orang yang berpendidikan tinggi dan demikian pula sebaliknya.
- b. Association Condition
Orang lebih giat bekerja dalam organisasi dimana terdapat hubungan kerja sama dan saling pengertian yang baik antar pekerja dalam melaksanakan tugas.
- c. Customary and Conformity Working Condition.
Orang akan lebih giat bekerja manakala jalinan prosedur dan metode yang digunakan dalam organisasi sudah cukup jelas dan dikenal baik.
- d. Condition of Communion
Orang akan giat bekerja dalam suatu organisasi dimana hubungan pribadi antar anggotanya terjalin erat didasarkan rasa persahabatan dan solidaritas yang tinggi dan baik.

Motivasi Langsung

Adalah penggerak kemauan pekerja yang secara langsung dan sengaja diarahkan kepada "Inter Motives" pekerja dengan jalan memberikan perangsang atau insentif secara garis besar. Keseluruhan insentif dapat digolongkan menjadi 2 bagian :

1. Insentif Material dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. Uang : Komisi, Profit Sharing, Kompensasi yang ditangguhkan (Deferred Compensation)
 - b. Intensif Non Materia

Intensif ini dapat diberikan dengan berbagai macam bentuk, antara lain adalah sebagai berikut :

- a) Pemberian gelar/title secara resmi.
- b) Pemberian tanda jasa/medali.
- c) Pemberian penghargaan.
- d) Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi (dimuka umum) ataupun secara pribadi.
- e) Ucapan terima kasih secara formal atau informal.
- f) Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan).
- g) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (missal bendera pada mobil dan lain-lain).
- h) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya meja rapat, permadani dan lain-lain).
- i) Pemberian hal apabila meninggal dimakamkan di Taman Makam pahlawan.
- j) Dll.

Kedua tehnik motivasi tersebut sama pentingnya dalam rangka menggerakkan kemauan kerja Pegawai. Namun demikian terdapat perbedaan dalam segi dana, karena tehnik motivasi langsung banyak, memakan biaya. Satu hal yang perlu diketahui bahwa motivasi tidak langsung merupakan suatu keharusan bagi seorang pimpinan sedangkan motivasi langsung bisa digunakan dan juga bisa ditinggalkan. Tinggal seorang pimpinan meninjau sejauhmana tehnik itu perlu dipergunakan.

2.3. Pengawasan

Adapun pengertian Pengawasan menurut Sondang P. Siagian adalah sebagai berikut proses Pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yan dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Selanjutnya dalam setiap usaha pengawasan menurut Sarwoto terdiri atas tindakan meneliti adalah segala sesuatu telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan atau prinsip-prinsip yang telah ditentukan. Menurut Sarwoto

tujuan dari pengawasan adalah menemukan atau menunjukkan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan itu.

2.4. Peningkatan

Pengertian Peningkatan menurut Drs. M. Kasir Ibrahim adalah “Pertambahan atau adanya kenaikan”. Sedang pengertian peningkatan menurut, The Liang Gie adalah “Hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan atau kemampuan seseorang atau kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang ditujukan untuk menjadikan hari esok lebih baik dari hari ini “ Adapun beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai negeri sipil adalah (1). Kedisiplinan atau Ketaatan, (2) Tanggung Jawab, (3) Gairah Kerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga analisis data menggunakan teknik Korelasi Product Moment. Adapun Variabel bebasnya adalah pembinaan, motivasi dan pengawasan, dan variabel terikat adalah peningkatan produktivitas (tanggungjawab, gairah kerja, hasil kerja, dan tingkat kedisiplinan). Teknik Pengambilan sampel dengan purposive sampling, teknik pengumpulan data kuisisioner, Adapun hipotesis kerja sebagai berikut :

1. Hipotesa Nihil (Ho) : Tidak ada pengaruh antara Pembinaan Motivasi dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, di SMAN 1 Dongko Kabupaten Trenggalek.
2. Hipotesa Kerja (Hi): Ada pengaruh antara Pembinaan Motivasi dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, SMAN 1 Dongko Kabupaten Trenggalek.

4. Hasil Penelitian

Berdasarkan pengumpulan data dengan teknik pengumpulan sebagaimana tersebut di atas, kemudian dianalisis sesuai dengan skor

yang sudah ditentukan, kemudian ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 1
Tabel Persiapan Faktor-Faktor yang mempengaruhi

No.	Nama Responder	Score Data			TotalScore	MeanScore
		X ₁	X ₂	X ₃		
1	Supanni,S.Sos	3	3	2,5	8,5	2,83
2	Panto	3	3	2,5	8,5	2,83
3	Suyoto	3	2,5	2,5	8	2,66
4	Katini	3	2,5	2,5	8	2,66
5	Yuni Suharyati	3	2,5	2,5	8	2,66
6	Khoirul Anwar	2,5	2,5	3	8	2,66
7	Karyawati,A.Ma.Pust	2	3	3	8	2,66
8	Eko Cahyono	2	3	2,5	7,5	2,5
9	Wahyu Agung S.	2	2,5	2,5	7	2,33
10	Fahrul Anam S.Pd	2	2	2	6	2
11	Cahyo Nur	2	2	2,5	6,5	2,16
12	Handayani,S.Pd	2,5	3	2,5	8	2,66
13		2	3	2	7	2,33
14	Dwi Astuti,A.Ma.Pust	2,5	2,5	2	7	2,33
15	Nanang Eko	2,5	2,5	2	7	2,33
16	Widodo,S.Kom	1,5	2	2	5,5	1,83
17	Sutiono	1	2	2,5	5,5	1,83
N = 17		Total Score				41,26
		Mean Score				2,43

Sumber Data Tabel : 22, 23, 24

Keterangan :

- X₁ = Score Pembinaan
- X₂ = Score Motivasi
- X₃ = Score Pengawasan

Variabel Tergantung (y) yaitu Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Indikatornya terdiri dari :

- Y1. Tanggung Jawab
 - a. Waktu Penyelesaian suatu tugas
 - b. Hasil pelaksanaan tugas
- Y2. Gairah Keda
 - a. Prakarsa/inisiatif pegawai
 - b. Loyalitas/kesetiaan
- Y3. Hasil Kerja
 - a. Penentuan target Pekerjaan yang harus dicapai
 - b. Pencapaian target Pekerjaan yang harus dicapai
- Y4. Tingkat Kedisiplinan
 - a. Ketaatan terhadap jam kerja
 - b. Ketaatan terhadap peraturan kedinasan

Tabel 2
Tabel Persiapan Produktifitas Kerja

No.	Nama Responder	Score Data				Total Score	Mean Score
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄		
1	Supanni,S.Sos	3	2,5	3	3	11,5	2,87
2	Panto	3	2,5	3	3	11,5	2,87
3	Suyoto	3	2	3	3	11	2,75
4	Katini	3	2,5	3	3	11,5	2,87
5	Yuni Suharyati	3	2,5	3	3	11,5	2,87
6	Khoirul Anwar	2,5	2,5	3	3	11	2,75
7	Karyawati,A.Ma.Pust	2,5	3	3	3	11,5	2,87
8	Eko Cahyono	2,5	2,5	2,5	3	10,5	2,62
9	Wahyu Agung S.	2	3	2,5	3	10,5	2,62
10	Fahrul Anam S.Pd	3	2,5	2,5	3	11	2,75
11	Cahyo Nur	2,5	3	2,5	2,5	10,5	2,62
12	Handayani,S.Pd	2,5	3	3	2,5	11	2,75
13		3	2	3	2,5	10,5	2,62
14	Dwi Astuti,A.Ma.Pust	3	3	3	2	11	2,75
15	Nanang Eko	2	3	2,5	2	9,5	2,37
16	Widodo,S.Kom	2	2	1,5	2	7,5	1,87
17	Sutiono	2	1	1,5	2	6,5	1,62
	N = 17	Total Score					44,44
		Mean Score					2,62

Sumber Data Tabel : 26, 27, 28, 29

Keterangan:

Y₁ = Tanggung Jawab

Y₂ = Gairah Kerja

Y₃ = Hasil Kerja

Y₄ = Ketaatan terhadap jam kerja

TABEL 3
Tabel Perhitungan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja PNS

No.	X	x	x ²	Y	y	y ²	xy
1	2,83	0,4	0,16	2,87	0,25	0,0625	0,1
2	2,83	0,4	0,16	2,87	0,25	0,0625	0,1
3	2,66	0,23	0,0529	2,75	0,13	0,0169	0,0299
4	2,66	0,23	0,0529	2,87	0,25	0,0625	0,0575
5	2,66	0,23	0,0529	2,87	0,25	0,0625	0,0575
6	2,66	0,23	0,0529	2,75	0,13	0,0169	0,0299
7	2,66	0,23	0,0529	2,87	0,25	0,0625	0,0575
8	2,5	0,07	0,0049	2,62	0	0	0

No.	X	x	x ²	Y	y	y ²	xy
9	2,33	-0,1	0,01	2,62	0	0	0
10	2	-0,43	0,1849	2,75	0,13	0,0169	0,0559
11	2,16	-0,27	0,0729	2,62	0	0	0
12	2,66	0,23	0,0529	2,75	0,13	0,0169	0,299
13	2,33	-0,1	0,01	2,62	0	0	0
14	2,33	-0,1	0,01	2,75	0,13	0,0169	0,013
15	2,33	-0,1	0,01	2,37	-0,25	0,0625	0,025
16	1,83	-0,6	0,36	1,87	-0,75	0,5625	0,45
17	1,83	-0,6	0,36	1,62	-1	1	0,6
	41,26			44,44			1,6061
	2,43	0	1,6601	2,62	0	2,022	

Tabel : 25, 30

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(x^2)(y^2)}} \\
 &= \frac{1,6061}{\sqrt{(1,6601)(2,022)}} \\
 &= \frac{1,6061}{\sqrt{3,3567222}} \\
 &= \frac{1,6061}{\sqrt{1,8321}} \\
 &= 0,876
 \end{aligned}$$

Bahwa antara Faktor-Faktor yang mempengaruhi terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di SMAN 1 Dongko Kabupaten Trenggalek, mempunyai hubungan atau korelasi Tinggi. Hal ini karena Variabel tersebut diatas yaitu $r = 0,876$ ini apabila di konsultasikan dengan tabel koefisien korelasi Product Moment, berada antara 0,70 – 0,90 dengan tingkat korelasi tinggi. Selanjutnya $r = 0,876$ ini apabila di konsultasikan dengan tabel harga kritik Product Moment dengan $N = 17$, dengan taraf kepercayaan $95\% = 0,482$, berada diatas harga kritik tersebut. Hal ini berarti hipotesa kerja (H1) yang menyatakan ada pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi terhadap Peningkaiian Produktifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil diterima.

5. Kesimpulan dan Saran.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat dideskripsikan bahwa antara motivasi, pembinaan, dan pengasan berkorelasi tinggi terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena factor Pembinaan merupakan faktor

pengingat, penyegar dan peningkatan kualitas kerja karwan. Motivasi merupakan faktor penyemangat sehingga melalui motivadi tercipta semangat kerja dan kedisiplinan. Pengawasan merupakan kontrol, sehingga karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur. Oleh karena itu pemberian pembinaan kepada bawahan merupakan kewajiban pimpinan yang tidak bisa ditawar lagi, demikian juga dengan pemberian motivasi, baik secara internal maupun eksternal, demikian juga dengan pengawasan. Melalui ketiiga hal tadi terbentuk kinerja yang baik, agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh Kantor tersebut.

Adapun dari penelitian ini dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Agar Produktifitas Kerja lebih dapat ditingkatkan lagi, maka factor pembinaan, Motivasi maupun pengawasan dari pimpinan frekuensi dan bobotnya perlu ditingkatkan.
2. Pimpinan perlu memperhatikan gairah kerja bawahan agar tingkat peraturan atau inisiatif maupun loyalitas dari bawahan

dapat ditingkatkan.

3. Perlu digalang kerjasama yang baik dan harmonis antara pimpinan dengan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Leodin , Pengantar Pengetahuan Dasar Penelitian dan Statistik, PIPR, 1986.
- AA. Leodin, Pengantar Pengetahuan Dasar Penelitian dan Statistik, PIPR, 1986.
- Buchori Zainun, Management dan Motivasi, Balai Aksara, Jakarta, 1989.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Penerbit CV. Karya Utarna, Surabaya, 1993.
- Sutrisno Hadi, MA, Methodologi Research Jilid I, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1985.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Winarno Surachmad M. Sc, Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Methode Tehnik, Penerbit SC. Tarsito Bandung 1985.
- Usman Tampubolon, Methode Penelitian Administrasi, UGM, Yogyakarta 1978.
- S. Hidayat, Pembinaan Generasi Muda, Penerbit Studi Group Surabaya.
- Taliziduhu Ndraha, Tata Kepala Wilayah, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1989.
- M. Manulang, Dasar-Dasar Management, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1987.
- Sondang P. Siagian, Filsafat Administrasi, Gunung Agung, Jakarta, 1989.
- Sarwoto, Dasar-Dasar Organisasi Management, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988.
- Moekijat, Management Kepegawaian, Penerbit Alumni Bandung, 1989.
- Drs. Soenardi Dwidjoesastro, Administrasi Kepegawaian, Universitas Terbuka, 1995.
- Drs. M. Kasir Ibrahim, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Terbaru, Penerbit Pustaka. Tinta Mas, Surabaya.
- The Liang Gie, Kamus Administrasi, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1982.
- Alex. S. Nitisemito, Management dan Motivasi, Balai Aksara, Jakarta, 1989.
- Koentjoroningrat, Methode Penelitian Masyarakat, Gramedia, Jakarta 1985.
- H. Hadari Nawawi, Methode Penelitian Bidang Sosial, UGM, Jakarta, 1985.
- Winarno Surachmad, Pengantar Penelitian Ilmiah Methode Tehnik, Tarsito Bandung.
- Sutrisno Hadi, Methodologi Research III, Yayasan Penerbit, Fak. Psikologi UGM.