

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KABUPATEN MAJENE**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND DISCIPLINE OF WORK ON  
PERFORMANCE IN THE NATIONAL AND POLITICAL UNITARY AGENCY  
MAJENE DISTRICT***

**Wahyu Maulid Adha<sup>1</sup>, Muhammad Shaleh Z<sup>2</sup>**

Manajemen, Universitas Sulawesi Barat

<sup>1</sup>([wahyuadha@unsulbar.ac.id](mailto:wahyuadha@unsulbar.ac.id)), <sup>2</sup>([shalehzd@gmail.com](mailto:shalehzd@gmail.com))

**ABSTRAK**

Manajemen Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu hal yang terkandung dalam Keberhasilan pencapaian tujuan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja merupakan variabel yang menentukan tingkat kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif dengan sumber data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene yang berjumlah 27 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuisioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t). Berdasarkan tabel statistik maka secara parsial variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene. Berdasarkan Tabel koefisien determinasi, menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,612 artinya 61,2% Ketiga variabel independen Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

**Keyword: Kinerja, Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja**

**ABSTRACT**

*Management of Civil Servants is one of the things contained in the success of achieving the goals of an organization is strongly influenced by the role and performance of its employees. Leadership, motivation, and work discipline are the variables that determine the level of performance. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, motivation, and work discipline simultaneously on the performance of employees at the National Unity and Politics Board of Majene Regency. The type of data used in this study is quantitative data with primary data sources and secondary data. In this study the population was all employees of the Office of the National Unity and Politics of Majene Regency, amounting to 27 people. Data collection techniques in this study used observation, questionnaire, and documentation techniques. The data analysis technique of this study used multiple linear regression analysis, coefficient of determination, simultaneous test (F test), and partial test (t test). Based on statistical tables, partially the variables of Leadership, Motivation and Discipline have a significant effect on the performance of the National Unity and Politics Board in Majene Regency. Based on the Table of coefficient of determination, shows that the value of R Square of 0.612 means 61.2% The three independent variables Leadership, Motivation and Discipline together affect the performance*

**Keyword: Performance, Leadership, Motivation, and Work Discipline**

## PENDAHULUAN

Manajemen Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu hal yang terkandung dalam Keberhasilan pencapaian tujuan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peran penting pegawai atau individu dalam mencapai tujuan organisasi secara implisit organisasi adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati (Liliweri, 1997:2). Bernard dan Simon dengan Model Teori Keseimbangannya menyatakan bahwa organisasi sebagai sebuah koordinasi kegiatan atau sistem yang menggerakkan dua, tiga orang atau lebih. Untuk meningkatkan aktivitas organisasi maka seluruh anggota organisasi (pegawai) perlu dimotivasi untuk berpartisipasi (Liliweri, 1997:23). Dengan demikian organisasi harus dapat memanfaatkan partisipasi anggota untuk menciptakan ketahanan dan kelangsungan hidup organisasi.

Konsep kinerja itu sendiri menurut Mangkunegara (2001:67) adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sesuai pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang ditampilkan oleh pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2001:67) adalah faktor Kemampuan (*Ability*), secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan

organisasi, sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Amar (2004) menyatakan bahwa pemimpin organisasi perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar kinerja mereka meningkat. Esensi dari kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi orang lain agar menyumbangkan keahliannya, baik untuk bertindak sesuai kapabilitas yang dimiliki maupun untuk tumbuh dan berkembang secara terus menerus.

Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi bawahan supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (*what*) yang harus dikerjakan, tetapi juga mengarahkan mereka bagaimana (*how*) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempengaruhi bawahannya yang berada di dalam unit kerjanya.

Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja merupakan variabel yang menentukan tingkat kinerja. Beberapa penelitian di bawah ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Secara empiris beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Mamik, (2001). Hasil penelitian yang dilakukan Mamik (2010) menunjukkan bahwa

motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja. Faktor Motivasi (Motivation), motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Hasil penelitian (Yukl, 2010) mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin. Dengan kata lain adanya peningkatan disiplin pada diri pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Adapun tujuan penelitian ini antara lain: untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, serta untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang bersifat deduktif yaitu proses penelitian dimulai dengan permasalahan yang dihadapi peneliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif dengan sumber data primer dan data sekunder serta menggunakan pendekatan penelitian yang relevan, karena hal itu merupakan syarat terpenting dalam membahas dan memecahkan masalah penelitian. Data dalam penelitian ini diperoleh dari Badan

Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, dengan jumlah populasinya adalah 27 orang yang merupakan seluruh Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene. Besar sampel yang diambil merupakan sampel sensus, artinya seluruh populasi juga dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- Y = Kinerja
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- X3 = Disiplin Kerja
- $\beta$  = Koefisien regresi
- e = Error

Adapun pengujian yang dilakukan dengan menggunakan Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F) dan Analisis Koefisien Determinasi dengan alat statistik program SPSS 21.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atas Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) Terhadap Kinerja (Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, dimaksudkan untuk mengetahui apakah Ketiga variabel bebas tersebut secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,084	1,742		2,919	,005
	KEPEMIMPINAN	,413	,035	,714	11,751	,000
	MOTIVASI	,102	,044	,114	2,292	,026
	DISIPLIN	,937	,054	1,615	17,439	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dengan memperhatikan model regresi pada Tabel 4.6, maka didapat persamaan tentang Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) Terhadap Kinerja (Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene sebagai berikut :

$$Y = 5,084 + 0,714X_1 + 0,114X_2 + 1,615X_3$$

Model persamaan regresi sebelumnya dapat diartikan bahwa :

- a. Jika Kepemimpinan nilainya adalah 0, maka Kinerja akan sama dengan konstantanya yaitu sebesar 5,084. Namun jika Kepemimpinan mengalami penambahan sebesar 1 skor, maka akan menurunkan Kinerja sebesar 0,714 skor dengan asumsi variabel lain dalam kondisi konstan. Hasil uji signifikansi pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  11,751 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,703 dengan tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian hipotesis ( $H_1$ ) diterima, yang artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.
- b. Jika Motivasi nilainya adalah 0, maka Kinerja akan sama dengan konstantanya yaitu sebesar 5,084. Namun jika Motivasi mengalami penambahan sebesar 1 skor, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,114 skor dengan asumsi variabel lain dalam kondisi konstan. Hasil uji signifikansi pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,292 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,703

dengan tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,026 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian hipotesis ( $H_2$ ) diterima, yang artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.

- c. Jika Disiplin nilainya adalah 0, maka Kinerja akan sama dengan konstantanya yaitu sebesar 5,084. Namun jika Disiplin mengalami penambahan sebesar 1 skor, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 1,615 skor dengan asumsi variabel lain dalam kondisi konstan. Hasil uji signifikansi pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  17,439 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,703 dengan tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian hipotesis ( $H_3$ ) diterima, yang artinya Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji bersama atas Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) Terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, dimaksudkan untuk mengetahui apakah Ketiga variabel bebas tersebut secara bersama atau serentak/simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak, maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*software*) komputer yaitu program SPSS 21.0. Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Regresi Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	686,888	3	228,005	177,233	,000 <sup>b</sup>
	Residual	72,116	23	1,288		
	Total	759,000	26			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan tabel di atas hasil uji signifikan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  177,233 lebih besar dari nilai  $F_{table}$  2,960 dengan tingkat signifikansi  $F$  sebesar 0,000 yang kecil dari 0,05, maka dengan demikian Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene. Sehingga hipotesis ( $H_4$ ) diterima, yang artinya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3)

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.

### c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  ( $R$  Square) dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 <sup>a</sup>	,612	,572	1,112

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai  $R$  Square sebesar 0,612 artinya 61,2% Ketiga variabel independen Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) secara bersama-sama dapat menjelaskan model dari penelitian ini dan sisanya sebesar 38,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam model regresi.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dapat diuraikan pembahasan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ummah (2011) dan Muhammad Dzulkifli (2013) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil ini didukung oleh Tampubolon (2007:3) yang menyatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah,

keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Demikian juga Thoha (2007:23) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga pengaruh dari gaya kepemimpinan tersebut mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai.

#### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh dan Muhammad Dzulkifli (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Veithzal Rivai yang menyatakan bahwa motivasi merupakan adalah

serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertindak laku dalam mencapai tujuan (Veithzal, 2010:837).

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dzulkifli (2013) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh teori Setiyawan dan Waridin yang menyatakan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189).

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene. Muhammad Dzulkifli (2013) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, serta berdasarkan Tabel koefisien determinasi, menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,612 artinya 61,2% Ketiga variabel independen Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Adapun beberapa saran yang diajukan yaitu diharapkan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para pegawai dalam hal menunjang pencapaian hasil kinerja yang baik, serta bagi peneliti yang ingin meneliti dengan topik yang sama diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada instansi lain atau industri yang lain dan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar didapatkan hasil perhitungan yang lebih efisien dan akurat, dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti selain variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai yang didukung dengan teori-teori atau penelitian terbaru.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak-pihak yang telah terlibat dalam membantu penyusunan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat berguna untuk masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhasimi. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineke Cipta.
- Mamik. 2010. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi**

- Terhadap Kinerja Karyawan.** Majalah Ekonomi. Tahun XX, No. 1 April 2010.
- Muhammad Dzulkifli. 2013. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan).** Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Parwono. 2006. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri.** Tesis. STIE-AUB Surakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang **Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.**
- Soeprihanto, John. 2007. **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.** Yogyakarta: PT. PBF .
- Sugiyono. 2007. **Statistika Untuk Penelitian.** Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2008. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.** Cetakan ke-5. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.** Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang **Pokok-pokok Kepegawaian Jo. UU No. 43 Tahun 1999.**