



Analisis Pengaruh Semangat Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue

Muhammad Yayan

Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka

Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue

530031584@ecampus.ut.ac.id¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: Desember 12th 2021

Accepted: Desember 16th 2021

Published: Desember 23th 2021

Kata Kunci:

Work Spirit, Job Promotion, Competence and Performance

ABSTRACT

The problem in this study is that the performance of the Regional Secretariat of Simeulue Regency is still not optimal, this is motivated by the not yet maximal application of the Job Promotion variable while the Work Spirit and Competence variables are considered to have been running well as a State Civil Apparatus. The purpose of this study was to analyze the influence of work morale, position promotion and competence on the performance of ASN at the Regional Secretariat of Simeulue Regency either simultaneously or partially. The research method used is a quantitative survey research method with a population of 87 people, namely all employees both in positions and at the staff level. The type of data or information used is primary data with data collection techniques through questionnaires and literature studies. The data analysis technique was carried out using a data analysis approach of validity, reliability and classical assumption test, then multiple linear regression analysis, determination test, simultaneous test and partial test were carried out. The findings from the results of this study simultaneously the variables of Work Morale, Position Promotion and Competence have a positive effect on improving performance. while partially, only two independent variables have a positive effect, namely the work spirit variable and the competence variable, while the job promotion variable has no positive effect on performance, this is influenced by other indicators outside the analysis of this study.

Pendahuluan

Peran Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan asset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, di mana pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik serta memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi adanya semangat kerja. Semangat kerja akan mendorong disiplin dan prestasi kerja pegawai yang akan berdampak meningkatnya kinerja pegawai tersebut. semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Neely 2015).

Selain semangat kerja, kebijakan promosi jabatan yang dilakukan oleh organisasi juga akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai, hal ini dikarenakan setiap pegawai akan menunjukkan tingkat kinerja terhadap penyelesaian tugas pekerjaan yang diberikan dengan

harapan karena hasil kerja yang baik maka kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih baik juga akan meningkat. Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya, Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang, oleh karena itu pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi, Penilaian seorang pegawai dilakukan oleh pejabat yang membawahnya dan unit biro yang mempunyai tugas untuk mengolah kegiatan administrasi kepegawaian (Fathoni, 2016).

Kompetensi yang memadai lebih menjamin keberhasilan kinerja perusahaan merealisasikan perencanaan yang telah ditetapkan. Diperlukan kesadaran dari kedua belah pihak (Pegawai dan manajemen) untuk sama-sama membangun dan mengembangkan kompetensi individu Pegawai dalam perusahaan tersebut. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi, dimana kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan". Hal ini menekankan bahwa aktivitas kerja yang dilandasi kompetensi, akan memberi pengaruh pada tingkat kinerja seorang pegawai dimana sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan yang juga memberi pengaruh pada tingkat kinerja yang akan dihasilkan (Wibowo 2013).

Seorang pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi, motif berprestasi yang perlu dimiliki pegawai harus ditimbulkan dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja, hal ini akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Kinerja adalah hal atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Supardi 2008).

Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue merupakan perangkat daerah yang memiliki fungsi penunjang yang ditetapkan melalui Qanun Daerah Nomor 2 tahun 2021 tentang perangkat daerah yang sudah mengalami beberapa kali perubahan, dikuatkan dengan Peraturan Bupati Nomor 35 tahun 2020 tentang kedudukan, susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue yang memiliki tugas dan fungsi membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan pengoordinasian administrasi terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam menjalankan roda organisasi, Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue membutuhkan sumber daya manusia yang memadai untuk menempati semua jabatan di struktur organisasi instansi pemerintah seperti Sekretaris Daerah selaku pimpinan Sekretariat, Asisten, Staf Ahli, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan staf. Tenaga pegawai salah satu tenaga kerja yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu organisasi selain mesin atau alat-alat lainnya,

Dari latar belakang tersebut, maka peneliti berpendapat layak melakukan penelitian dengan judul " **Analisis Pengaruh Semangat Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Di Sekreariat Daerah Kabupaten Simeulue** " .

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal Neely (2015).

Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan 2014)

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito 2012).

Semangat kerja Pegawai menunjukkan sejauh mana Pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab (Siagian 2014).

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka semangat kerja dapat diartikan keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, gairah kerja, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, tingkat kehadiran, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, dan tanggung jawab.

(Nitisemito 2012) indikator-indikator pengukuran semangat kerja antara lain:

1. Produktivitas Kerja, bila terjadi penurunan maka indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Tingkat Absensi yang tinggi
3. Labour *Turnover* Pegawai tidak mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja.
4. Tingkat Kerusakan peralatan yang digunakan rendah
5. Tidak adanya kegelisahan di mana-mana
6. Tuntutan pegawai tidak ada
7. Tidak adanya Pemogokan kerja

Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang, oleh karena itu pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi, Penilaian seorang pegawai dilakukan oleh pejabat yang membawahnya dan unit biro yang mempunyai tugas untuk mengolah kegiatan administrasi kepegawaian (Fathoni 2016).

Promosi jabatan adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar (Siagian 2014).

Promosi berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya (Manullang 2016).

Promosi terjadi apabila seorang Pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasinya di masa lampau (Rivai 2014)

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka promosi jabatan dapat diartikan sebagai perpindahan posisi jabatan yang sangat di inginkan bagi karyawan agar kinerja yang dihasilkan lebih meningkat dari jabatan sebelumnya serta memiliki dampak positif bagi keberlangsungan perusahaan.

(Hasibuan 2010) Persyaratan promosi menurut tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi:

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. Prestasi Kerja
4. Kerja Sama
5. Kecakapan
6. Loyalitas
7. Kepemimpinan
8. Komunikatif
9. Pendidikan

(Simamora 2010) Indikator pengukuran promosi jabatan menggunakan teori yang diajukan oleh yaitu sebagai berikut :

1. Kesempatan
2. Kemampuan
3. Keadilan
4. Prosedur

Kompetensi

(Wibowo 2013) menjelaskan bahwa “kompetensi adalah suatu kemampuan (skill & knowledge) untuk melaksanakan atau melakukan suatu aktivitas, pekerjaan ataupun tugas”.

(Edy Sutrisno 2016) menambahkan, bahwa : “kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”.

(Sedarmayanti 2010) menjelaskan bahwa “kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan”.

(Wibowo 2013) kembali mempertegas bahwa “kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi, dimana kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka kompetensi dapat diartikan sebagai suatu keahlian atau kemampuan yang harus dimiliki setiap pegawai diperusahaan dan sesuai dengan bidang pekerjaan masing - masing sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi .

Sutrisno (2016:204-205) juga menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam penilaian konsep kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*).
2. Pemahaman (*understanding*).
3. Kemampuan (*skill*).
4. Nilai (*value*).
5. Sikap (*attitude*).

6. *Minat (interest).*

Kinerja

(Mangkunegara 2013) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Supardi 2008) kinerja adalah hal atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

(Sopiah & Sangadji, 2018) Kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian - pengertian di atas , dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara tugas dan tanggung jawab masing - masing serta sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. (Mangkunegara (2013) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan
4. Pemanfaatan waktu
5. Kerjasama

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuisioner dengan 87 Pegawai jabatan struktural dan level staf sebagai penelitian populasi. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah insidental sampling . Metode analisis data yang digunakan antara lain : uji instrument (validitas, reliabilitas asumsi klasik) dan uji hipotesis (analisis regresi linier berganda , uji t , uji f , dan koefisien determinasi (R²)).

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Semangat Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Secara Simultan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue.
- H₂ : Semangat Kerja Secara Parsial memiliki pengaruh Positif Terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue.
- H₃ : Promosi Jabatan Secara Parsial Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue.
- H₄ : Kompetensi secara Parsial Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue

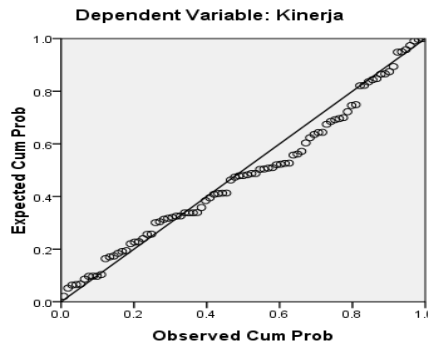
Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki – laki (59,77%) dan perempuan (40,23%) . Semua data dari penyebaran kuisioner telah lolos uji instrument .

Hasil uji asumsi klasik :

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Hasil normalitas data dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* untuk *Unstandardized Residual* dinyatakan memiliki distribusi normal karena nilai tersebut lebih besar dengan probabilitas 0,05.

2. Uji Multikolinier

Tabel 1. Uji Multikolinier

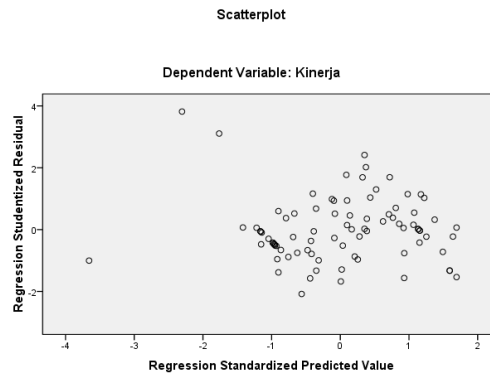
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.834	.491	.248	.313	3.194
Semangat kerja	.720	.118	.052	.378	2.646
Promosi jabatan	.825	.585	.316	.479	2.088
Kompetensi	.834	.491	.248	.313	3.194

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Nilai $VIF < 10$, sedangkan untuk Nilai *Tolerance* pada tabel di atas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini tidak Nilai $VIF < 10$, sedangkan untuk Nilai *Tolerance* pada tabel di atas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas, yaitu mendekati nilai 1 maka semua variable bebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

4. Uji Autokorelasi

Tabel 2. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.807	.800	2.55951	2.132

a. Predictors: (Constant), Kompetensi , Semangat kerja , Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Nilai DW-statistik yang didapatkan sebesar 2.132 Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi, angka ini kemudian diklasifikasikan menurut kriteria yang ditentukan sesuai dengan tabel berikut ini:

Tabel 3. Pengukuran Autokorelasi

Durbin Watson	Kesimpulan
Kurang dari 1,10	Ada autokorelasi
1,10 sampai dengan 1,54	Tanpa kesimpulan
1,55 sampai dengan 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,47 sampai dengan 2,90	Tanpa kesimpulan
Lebih dari 2,91	Ada autokorelasi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Untuk pengujian uji f diperoleh hasil bahwa nilai F hitung diketahui sebesar 135,117 > t tabel 1.662 dan nilai signifikansinya (0, .000^a) lebih kecil dari alfa 5%, berarti Ha diterima dan H₀ ditolak yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel semangat kerja, Promosi Jabatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya penolakan H₀ atau penerimaan Ha dan lebih besar dari F hitung 135,117, artinya bahwa hipotesis yang menyatakan secara bersama-sama semangat kerja , Promosi Jabatan dan kompetensi signifikan mempengaruhi kinerja diterima. Model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.05 + 0.32X_1 + 0,31X_2 + 0.26 X_3$$

Hasil t hitung terdapat pengaruh signifikan semangat kerja terhadap kinerja dimana t hitung diperoleh sebesar 4,501 > t tabel 1,662 nilai Signifikansi (0,000) < α=5% (0,05). maka H₀ ditolak dan Ha diterima,. Sementara tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan terhadap kinerja terbukti t hitung sebesar 0,101 < t tabel 1,662 dan nilai Sinifikansi (sig. t) (0,920) > alpha (0,05). maka H₀ diterima dan Ha ditolak, sedangkan Kompetensi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti Hasil t hitung diketahui

sebesar 2,984 > t tabel 1,662 dan nilai Signifikansi (sig. t) untuk variabel kompetensi (0,004) lebih kecil dari alpha (0,05). maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Kesimpulan

Dari pembahasan dan hasil diatas , dapat ditarik beberapa kesimpulan :

1. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan semangat kerja , Promosi Jabatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue, dimana jika secara bersamaan ditingkatkan semangat kerja dan Promosi Jabatan dan kompetensi maka kinerja akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue, semakin baik tingkat kedisiplinan atau ketaatan dalam bekerja maka kinerja akan semakin meningkat.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue, tidak signifikannya pengaruh Promosi Jabatan menunjukkan bahwa makin tingginya Promosi Jabatan maka kinerja tidak selalu meningkat.

Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue, bahwa pengaruh kompetensi menunjukkan bahwa makin tingginya kompetensi yang diterapkan organisasi terhadap pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Penutup dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian , pembahasan , dan kesimpulan yang diperoleh , maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya untuk meningkatkan semangat kerja perlu mengkaji jenis pekerjaan dan tanggung jawab berdasarkan atas ketrampilan dan kemampuan pegawai dan tetap mengikuti penembangan diri melalui sesuai bidang tugasnya.
2. Promosi Jabatan di Sekretariat daerah kabupaten Simeulue perlu dilakukan kajian ulang lagi, dimana tidak signifikannya Promosi Jabatan akan menurunkan kinerja pegawai

Sebaiknya kompetensi pegawai baik yang menduduki jabatan maupun pada posisi tingkat staf perlu ditingkatkan dengan melalui diklat-diklat perjenjangan, diklat teknis, bimbingan teknis dan pelatihan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai secara berkelanjutan.

Referensi

- Aritonang, L. R. (2014). Metode Penelitian Bisnis. *Tangerang Selatan: Universitas Terbuka*.
- Bavendam, J. (2000). Managing Job Satisfaction. J. Special Report, Vol 6, Bavendam Research Incorporated, Mercer Island.
- Dessler, G. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia (Alih bahasa: Eli Tanya). *Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto*. Indeks: Jakarta.
- Faustino, C. G. (2003). Manajemen sumber daya manusia. *Yogyakarta: Penerbit Andi*.

- Ferdinand, A. (2006). *Metode penelitian manajemen: pedoman penelitian untuk skripsi. Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2000). *Perilaku keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Imam, G. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 68.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutiara, S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Penerbit: Universitas Terbuka.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2007). *Perilaku dalam organisasi. Edisi Ke Tujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen personalia: (Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurjanah, N. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Ravianto, J. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusiadi, D. R., & Hidayat, R. (2015). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*.
- Sobirin, A. (2014). *Manajemen Kinerja edisi ke-1*. Universitas Terbuka, Tangerang Selatan.
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 120-123.
- Wan, U. (2004). *Metode Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Yuli, S. B. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.