

# **PENGARUH KETRAMPILAN PEGAWAI DAN KOMITMEN PROFESI TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

**Oleh:**

**Mufti Fahrizal Harahap<sup>√)</sup>**

## **Abstract**

This formula research internal issue is how influence skill officer to motivation. How influence of profession commitment to motivation. How influence skill officer to performance. How influence on profension commitment to performance. How influence of motivation work to performance. Target of this research is to know influence skill officer to motivation. To know influence of profession commntment to motivation. To know influence skill officer to performance. To know influence of motivation work to performance. This research result influence skill officer to motivation (X1→Y1) equal to 0,379. Influence of profession commitment to motivation(X2→Y1) equal to 0,367. Influnece skill officer to performance (X1→Y2) equal to 0,410. Influnce of profession commitment to performance (X2→Y2) equal to 0,377. Influence motivation to officer performance (Y1→Y2) equal to 0,814. Influence skill officer to performance pass officer motivation (X1→Y1→Y2) equal to 0,333. Influence profession commitment to performance pass motivation (X2→Y1→Y2) equal to 0,307.

**Keywords** : *Skill, Commitment, Motivation, Performance*

## **I. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sistem manajemen pemerintahan sebuah negara mempunyai andil besar dalam mencapai cita-cita dan tujuan pembangunan bagi masyarakatnya. Berkaitan dengan manajemen pemerintahan terdapat sejumlah persoalan mendasar antara lain apakah faktor utama yang memengaruhi kinerja dalam pelaksanaan roda pemerintahan, apakah pelaksanaan roda pemerintahan telah berorientasi pada hasil yang optimal dan

maksimal, serta apakah penyelenggaraan pemerintahan telah mengedepankan asas manfaat bagi kesejahteraan masyarakat. Menurut Sarwoto (2000:112), menyatakan kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil.

Guna melaksanakan roda pemerintahan tersebut, Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara tidak terlepas pada peranan pegawai sebagai pelayan kepada masyarakat dan instansi terkait di Padang Lawas Utara kiranya dapat menampilkan kinerja yang optimal sehingga perencanaan, sasaran dan tujuan dari Dinas Kehutanan dan

<sup>√)</sup> Mufti Fahrizal Harahap adalah Dosen FISIPOL Universitas Graha Nusantara

Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara dapat terealisasi dengan baik.

Tidak hanya itu beberapa masalah ini terdapat di dalam lingkungan Kantor Dinas kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara dimana pegawai jarang mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, diklat. Latar belakang pendidikan pegawai tidak semuanya dalam linier dengan bidang tugas yang diembannya dan motivasi pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan belum tepat waktu. Sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada profesi dan proses berkelanjutan di mana anggota profesi mengekspresikan perhatiannya terhadap profesi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, (Husnan, 2005:49)

Ketrampilan dalam lingkungan Dinas Kehutan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara Pengelolaan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan kurang optimal oleh Pegawai yang bersangkutan. Adanya keterlambatan pelayanan administrasi pada saat penyelenggaraan kegiatan. Pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan belum menunjukkan kinerja yang optimal. Idawati (2004:33) menyatakan bahwa keterampilan pegawai berkaitan dengan perencanaan karir berkomunikasi dengan pegawai, pengetahuan yang dimiliki serta bagaimana menginformasikan pengetahuan tersebut kepada pegawai sehingga pegawai menjadi sadar terhadap pengetahuan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut kinerja pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara, pegawai jarang mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, diklat. Latar belakang pendidikan pegawai tidak semuanya sesuai dengan bidang tugasnya, motivasi pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan belum tepat waktu, tingkat disiplin pegawai masih perlu perhatian pimpinan, dan lain sebagainya.

Permasalahan kinerja di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara terlihat bahwa tingkat pelayanan pegawai kepada masyarakat belum optimal. Jadi guna meningkatkan kinerja pegawai agar dapat optimal maka diperlukan suatu ketampilan dan komitmen pegawai terhadap beban dan tanggung jawab yang diembannya sehingga para pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

### **Kerangka Pemikiran**

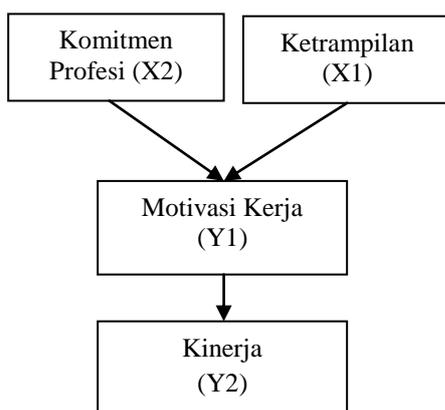
Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan instansi. Kinerja menurut Handoko (2000:114) ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil 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 disepakati bersama.

Ketrampilan dan komitmen profesi dalam diri pegawai sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja. Kinicki (2003:33) menyatakan bahwa keterampilan pegawai berkaitan dengan perencanaan karir berkomunikasi dengan pegawai, pengetahuan yang dimiliki serta bagaimana menginformasikan pengetahuan tersebut kepada pegawai sehingga pegawai menjadi sadar terhadap pengetahuan tersebut.

Komitmen Profesi juga merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada profesi dan proses berkelanjutan di mana anggota profesi mengekspresikan perhatiannya terhadap profesi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Handoko, 2000:88).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan juga untuk meningkatkan kinerja baik motivasi yang didapatkan secara internal maupun eksternal. Menurut Hasibuan (2002:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Untuk membantu memberi pemahaman mengenai konsep berpikir yang tertuang di dalam penelitian ini, maka peneliti membuat suatu kerangka berpikir sebagaimana yang diperlihatkan pada gambar berikut.



Gambar 1: Kerangka Berpikir

### Defenisi Ketrampilan

Kinicki (2003:33) menyatakan bahwa keterampilan pegawai berkaitan dengan perencanaan karir berkomunikasi dengan pegawai, pengetahuan yang dimiliki serta

bagaimana menginformasikan pengetahuan tersebut kepada pegawai sehingga pegawai menjadi sadar terhadap pengetahuan tersebut. Mathis (2002:112) menambahkan bahwa pegawai yang memiliki keterampilan akan menerapkan praktek-praktek yang bervariasi dalam instansi mereka. Susilo (2002:66) menyatakan terdapat empat hal yang mempengaruhi keterampilan pegawai dalam , yaitu karakteristik kepribadian (seperti motivasi berprestasi, ketepatan (*directness*), dan fleksibilitas), sikap (seperti motivasi untuk , empati terhadap pegawai, dan komitmen), pengalaman (seperti lama , pengalaman dalam suatu materi, dan pengalaman pada level instansi tertentu), dan bakat atau prestasi (seperti skor pada tes perencanaan karir, indeks prestasi, dan hasil evaluasi). Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan ketrampilan adalah akan timbul secara alami berdasarkan pengetahuan dan informasi yang didapatkan dari lingkungan disekitarnya. Sehingga dapat diterapkan dengan varian yang baru berdasarkan dari pengalaman yang dialami sendiri.

### Defenisi Komitmen Profesi

Komitmen profesi paling sering didefinisikan yaitu (a) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota profesi tertentu, (b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan profesi dan (c) keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan profesi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada profesi dan proses berkelanjutan di mana anggota profesi mengekspresikan perhatiannya terhadap profesi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Handoko, 2000:88).

Mowday, Porter dan Streers dalam Nitisemito (2001:75), menyebutkan bahwa

komitmen profesi adalah sifat hubungan seorang dengan profesi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut (1) menerima nilai-nilai dan tujuan profesi, (2) mempunyai keinginan berbuat untuk profesinya dan (3) mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan profesinya. Sedangkan menurut Mathis (2002:115), menyatakan bahwa komitmen profesi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang mengenal dan terikat pada profesinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada profesi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam profesi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian mengenai komitmen pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan pegawai dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja untuk mencapai tujuan tertentu.

### **Defenisi Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2002:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Menurut Robbins (2004:166) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh perencanaan karir upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan Roksohadiprojo (2000:76), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada padinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non meter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara pasif atau secara

negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebutkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

### **Defenisi Kinerja**

Menurut Dessler (2002:112), kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu : (1) Tujuan: Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kerja.; (2) Ukuran: Dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting; (3) Penilaian: Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Pengertian kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional, dan penilaian reguler mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi personel. Menurut Gibbson (2004:178), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja menurut Handoko (2000:114) ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan

tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil 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 disepakati bersama. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Gunawan, 2004:88).

Dalam manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan, bukan ritual tahunan. Bagaimanapun juga formulir dan proses evaluasi formal tetap penting, namun formulir manajemen kinerja dilengkapi bukan untuk diserahkan pada departemen personalia (Departemen SDM), namun manajemen kinerja bukanlah sebagai manajemen kinerja yang tanpa tujuan sebagaimana banyak diterapkan pada organisasi-organisasi zaman dahulu, dan sekarang juga masih banyak digunakan di banyak organisasi.

## II. METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Adapun metode korelasional adalah metode penelitian yang meneliti hubungan antara variabel-variabel yang ada. Metode korelasional bertujuan meneliti sejauh mana variabel yang satu memiliki hubungan sebab akibat dengan variabel yang lain. Karena penelitian ini menghubungkan dua variabel saja, maka korelasinya disebut korelasi sederhana,

## Teknik Pengukuran Skor

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala ordinal untuk menilai jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden, Sugiono (2005). Adapun penentuan skor dari setiap pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berbeda, yaitu:

- a. Sangat Setuju = Skor 5
- b. Setuju = Skor 4
- c. Kurang setuju = Skor 3
- d. Tidak Setuju = Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju = Skor 1

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari angket yang diberikan kepada 46 orang responden, dimana setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari 4 variabel dalam penelitian ini, maka penulis mentabulasi skor angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian bobot nilai sebagai berikut:

**Tabel 1 : Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Golongan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	32	69.56
2.	Perempuan	14	30.44
<b>T o t a l</b>		<b>46</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Dinas Kehutanan dan Perkebunan  
Padang Lawas Utara- 2015

**Tabel 2 : Identitas Responden Berdasarkan Strata Pendidikan**

No	Strata Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Pascasarjana	1	2.17
2.	Sarjana	20	43.48
3.	Diploma	5	10.87
4.	SLTA	20	43.48
<b>T o t a l</b>		<b>46</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Dinas Kehutanan dan Perkebunan  
Padang Lawas Utara- 2015

**Tabel 3: Identitas Responden Berdasarkan Golongan**

No	Golongan	Jumlah	Persentase
1.	Golongan IV/a	5	10.87
2.	Golongan III/d	3	6.52
3.	Golongan III/c	9	19.57
4.	Golongan III/b	7	15.22
5.	Golongan III/a	3	6.52
6.	Golongan II/c	1	2.17
7.	Golongan II/a	2	4.35
8.	Non Golongan	16	34.78
<b>T o t a l</b>		<b>46</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Dinas Kehutanan dan Perkebunan Padang Lawas Utara- 2015

**Pengaruh Ketrampilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara.**

Berdasarkan uji statistik, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.261 dan nilai signifikansi 0.002, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2.020. Oleh karena nilai t-hitung > t-tabel (3.261 > 2.020), maka H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel ketrampilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara, dengan besar pengaruh 0.410 atau 41%.

**Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara.**

Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.999 dan nilai signifikansi 0.004, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2.020. Oleh

karena nilai t-hitung > t-tabel (2.999 > 2.020), maka H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel komitmen profesi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara, dengan besar pengaruh 0.377 atau 37.70%.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara.**

Berdasarkan uji statistik, diperoleh nilai t-hitung sebesar 13.867 dan nilai signifikansi 0,000, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2.020. Oleh karena nilai t-hitung > t-tabel (13.867 > 2.020), maka H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara, dengan besar pengaruh 0.902 atau 90.20%

**Pengaruh Ketrampilan Pegawai Terhadap Motivasi Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara.**

Berdasarkan uji statistik, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.898 dan nilai signifikansi 0.006, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2.020. Oleh karena nilai t-hitung > t-tabel (2.898 > 2.020), maka H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel ketrampilan pegawai berpengaruh terhadap motivasi pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara, dengan besar pengaruh 0.379 atau 37.90%.

### **Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Motivasi Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara.**

Berdasarkan uji statistik, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.800 dan nilai signifikansi 0.008, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2.020. Oleh karena nilai t-hitung > t-tabel (2.800 > 2.020), maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel komitmen profesi berpengaruh terhadap motivasi pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara, dengan besar pengaruh 0.367 atau 36.70%.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Pengaruh ketrampilan pegawai terhadap motivasi pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara sebesar 37.90%.
2. Pengaruh komitmen profesi terhadap motivasi pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara sebesar 36.70%.
3. Pengaruh ketrampilan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara sebesar 41%.
4. Pengaruh komitmen profesi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara sebesar 37.70%.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara sebesar 81.40%.
6. Pengaruh ketrampilan pegawai terhadap kinerja melalui motivasi pegawai Dinas

Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara sebesar 33.30%.

7. Pengaruh komitmen profesi terhadap kinerja melalui motivasi pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara sebesar 30.70%.

### **Saran**

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen profesi mempunyai pengaruh yang paling kecil terhadap motivasi dan kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Padang Lawas Utara. Oleh karena itu kepada pimpinan dan pegawai kiranya dapat memperhatikan hal ini sehingga kinerja pegawai dapat lebih baik lagi dimasa yang akan datang.
2. Pimpinan kiranya dapat membantu pegawai yang sedang masa studi.
3. Pimpinan kiranya dapat mengusulkan ke Pemerintah untuk pengangkatan pegawai yang honorer ke PNS.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Garry, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Preshelindo.
- Gibbson, 2004, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Gunawan, 2004, *Manajemen Prestasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Handoko T. Hani, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Akasara.
- Husnan, 2005, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Edisi Kedua, BPFE.

- Idawati, D, 2004, "*Pemimpin Yang Sukses*", Edisi No.17/Maret, PPMGraduate School of Management,
- Kinicki, A., Kreitner, R., (2003), "*Perilaku Organisasi*", Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis L. Robert dan Jackson H. John alih bahasa oleh Sadeli, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito S Alex, 2001, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Cetakan Keempat, Ghalia,
- Robbins P. Stephen, Coulter Mary alih bahasa oleh Benyamin, 2004, *Manajemen*, Jakarta: Edisi keenam, Jilid 2, PT. Indeks.
- Roksohadiprojo, 2000, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto, 2000), *Dasar - Dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Susilo Martoyo, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPF.