

**HUBUNGAN KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KABUPATEN BLORA**

Silvi Nur Ariskha, Titik Djumiarti
Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof H. Soedarto, S.H Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405
Laman : <http://fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

ABSTRAKSI

Proses perubahan kehidupan masyarakat dan kualitas SDM yang saat ini mulai meningkat akan berpengaruh pada pembangunan masyarakat. Perubahan ini dapat memberikan peningkatan kinerja pegawai pada instansi Pemerintah untuk melakukan pelayanan yang baik. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan motivasi kerja. Ada pegawai yang telah bekerja sesuai standar sehingga pekerjaannya selesai tepat waktu, tetapi ada pula pegawai yang bekerja belum sesuai target. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bersifat asosiatif yang melibatkan 40 pegawai sebagai responden yang diambil dari 64 pegawai. Hasil dari koefisien korelasi rank kendall Tau kemampuan dengan kinerja pegawai 0.418 z hitung 3.8 > z tabel 1.96 dengan nilai KD nya sebesar 17.5%, koefisien korelasi rank Kendall Tau motivasi kerja dengan kinerja pegawai 0.450 z hitung 4.090 > z tabel 1.96 dengan nilai KD nya sebesar 20.25%, koefisien konkordansi Kendall sebesar 0.994 ,nilai KD variabel kemampuan dan motivasi kerja secara simultan memberi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 98.8%. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora. Kendala yang ditemukan adalah pencapaian kinerja yang kurang dari target, pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan.Saran yang diberikan oleh peneliti adalah diperlukan diklat untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki pegawai. Saran untuk penelitian kuantitatif selanjutnya adalah dengan menambahkan variabel dan untuk penelitian kualitatif yaitu dengan menambah faktor-faktor lain dari kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kemampuan, Motivasi Kerja

**THE CORRELATION BETWEEN ABILITY AND WORK MOTIVATION
WITH THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF POPULATION AND
CIVIL REGISTRATION OF BLORA REGENCY**

ABSTRACT

The change of life and the quality of human resources that are currently increasing will affect the development of society. This change can encourage the improvement of the performance of employees at Government agencies to give good service. There are two factors that affect employee performance which are work motivation and skill. There are employees who have worked according to the standard so that the work is done on time, but there are also employees whose work does not reach the target. This study aims to determine the relationship between the work motivation and skill towards the performance of employees of the Department of Population and Civil Registration of Blora Regency.

This study uses an associative quantitative method involving 40 employees as respondents drawn from 64 employees. The result of Kendall Tau rank correlation coefficient of skill or ability with employee performance of 0.418 z count 3.8 > z table 1.96 with the value of the KD of 17.5%, Kendall's tau rank correlation coefficient of work motivation with employee performance 0.450 z count 4.090 > z table 1.96 with the value of KD of 20.25%, Kendall concordance coefficient of 0.994, KD value of variable ability and work motivation simultaneously give effect to performance variable which is equal to 98.8%. The conclusion of this research is that there is correlation between ability and motivation of work with employee performance in Department of Population and Civil Registration of Blora Regency. The obstacles are the achievement of performance that is less than target and the inappropriate background of education. The suggestions given by researchers is providing training to improve the employee skills. The suggestions for further quantitative research are to add variables and for qualitative research that is by adding other factors of employee performance.

Keywords: Employee Performance, Skill, Work Motivation

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya era globalisasi dan perkembangan teknologi mengakibatkan munculnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih transparan dan akuntabel. Oleh karena itu, dalam menyempurnakan pelayanan dan kerja yang optimal diperlukan kemampuan salah satunya dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu kekuatan dan faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Adanya proses perubahan kehidupan masyarakat dan kualitas SDM yang saat ini mulai meningkat akan berpengaruh pada pembangunan masyarakat yang menjadi lebih kritis terhadap pelayanan. Perubahan ini yang dapat memberikan peningkatan kinerja pegawai pada instansi Pemerintah untuk melakukan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Kinerja pegawai mempunyai peranan yang sangat penting untuk menggerakkan pekerjaan. Kinerja pegawai dalam

bekerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Pelayanan dokumen kependudukan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 69 Tahun 2012 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang Pemerintahan dalam Negeri salah satunya yaitu mengatur catatan administrasi kependudukan meliputi penerbitan akte kelahiran. Tetapi, pada kenyataannya kurang sesuai dengan SPM yang ada.

Tabel 1. 1

Jumlah kepemilikan akte kelahiran penduduk Kabupaten Blora Tahun 2012-2014

	2012	2013	2014
Penduduk yang memiliki akte	218.046	285.975	321.953
Penduduk yang tidak memiliki akte	760.456	683.406	657.291
Jumlah Penduduk	978.502	969.381	979.244
Persentase kepemilikan akte (%)	22.28	29.50	32.88

Sumber :Analisa Data Blora dalam Angka 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rasio penduduk yang mempunyai akte

adalah perbandingan jumlah penduduk Kabupaten Blora yang telah memiliki akte kelahiran terhadap jumlah penduduk Kabupaten Blora. Dari data di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2012 dari 978.502 jiwa jumlah penduduk Kabupaten Blora, sebanyak 218.046 jiwa atau 22.28% telah memiliki akte kelahiran. Tahun 2013 dari 969.381 jiwa jumlah penduduk, sebanyak 285.975 jiwa atau 29.50% telah memiliki akte kelahiran dan tahun 2014 dari 979.244 jiwa jumlah penduduk sebanyak 321.953 jiwa atau 32.88% telah memiliki akte kelahiran. Persentase kepemilikan akte ini terus meningkat jika dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Tetapi, dalam Permendagri Nomor 69 Tahun 2012 tentang SPM target pelaksanaan SPM kutipan akta kelahiran yang harus dicapai oleh daerah kabupaten/kota sebesar 90%. Walaupun persentase kepemilikan akte kelahiran meningkat, namun baru sebesar 32,88 % yaitu kurang dari target. Faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah faktor kemampuan dalam hal

ini mencakup pendidikan, pengetahuan, dan prestasi kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora dapat dilihat pada tingkat atau komposisi pegawai sebagai berikut :

Tabel 1. 2

Komposisi Pegawai Disdukcapil Kabupaten Blora

No.	Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
1.	SLTA	25	39.06
2.	Sarmud / Diploma	4	6.25
3.	Sarjana	32	50.0
4.	Pasca Sarjana	3	4.69
	JUMLAH	64	100

Sumber : LkjiP Disdukcapil Kabupaten Blora Tahun 2016-2021

Adanya kualitas pendidikan yang dimiliki pegawai-pegawai tersebut sebagian belum diimbangi dengan kemampuan yang ada, seperti hasil pengamatan yang dilakukan penulis di lapangan yang menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai kurang mampu memahami prosedur kerja sehingga terdapat pekerjaan yang kurang sesuai dengan tupoksi.

Latar belakang pendidikan pegawai juga diperhatikan yaitu dalam menempatkan pegawai, terdapat beberapa pegawai yang kurang sesuai antara penempatan kerja dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Misalnya dalam bidang teknologi informasi dimana dalam bidang tersebut harus mempunyai keahlian yang cukup dan memadai tentang teknologi informasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk dapat memenuhi tujuan-tujuan tertentu. Kurang optimalnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora, tidak terlepas dari kurangnya motivasi dari para pegawai. Tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai mempunyai persamaan antara satu dengan yang lainnya. Sehingga motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan kurang optimal karena gaji yang diberikan terhadap pegawai

tersebut bernilai penting untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Selain itu, tidak adanya *reward* bagi para pegawai atas hasil kerja yang dilakukan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana hasil dari kinerja (Y), kemampuan (X1), dan motivasi (X2) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora?
2. Apakah terdapat hubungan kemampuan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora ?
3. Apakah terdapat hubungan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora ?
4. Apakah terdapat hubungan kemampuan (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan kinerja, kemampuan, dan motivasi

pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora.

2. Mengetahui besarnya hubungan kemampuan dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora.
3. Mengetahui besarnya hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora.
4. Mengetahui besarnya hubungan kemampuan dan motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora.

D. Kajian Teori

Manajemen

Henry Simamora (2001) dalam Pasolong (2007:3) mengatakan bahwa manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

Overman dalam Keban (2008:92), mengemukakan bahwa manajemen publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara

fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing* dan *controlling* satu sisi, dengan SDM, keuangan, fisik, informasi dan politik disisi lain.

Pelayanan Publik

Pelayanan Publik menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 yang ditegaskan dalam Pasal 1 butir 1 adalah adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Poerwadarminta dalam Hardiyansyah (2011:10-11) berpendapat bahwa: pelayanan dapat diartikan sebagai aktivitas yang diberikan untuk membantu, menyiapkan dan mengurus baik itu berupa barang atau jasa dari satu pihak kepada pihak lain.

Kinerja Pegawai (Y)

Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

John Miner (1998) dalam Sudarmanto(2009:11)

mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja,yaitu: Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. Kuantitas , jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkatketidakhadiran,keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Rahadi (2010 : 9) ,kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :Kuantitas dari hasil .Kualitas dari hasil. Ketepatan waktu dari hasil. Kehadiran. Kemampuan bekerja sama.

Henry Simamora dalam Mangkunegara (2014:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor :

Faktor individual yang terdiri dari :kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.Faktor Psikologis yang terdiri dari : persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari : sumber daya , kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Steers (1985:147) , bahwa prestasi kerja individu mempunyai faktor-faktor penting sebagai berikut yaitu : Kemampuan, perangai, dan minat pekerja. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Tingkat motivasi kerja.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaerul Umam (2012:189) juga disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu : Kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerja yang merkea lakukan, hubungan mereka dengan organisasi.

Kemampuan (X1)

Greenberg dan Baron dalam Sunyoto, Burhanuddin (2010 : 10) mendefinisikan kemampuan sebagai

kapasitas mental dan fisik untuk melakukan berbagai tugas.

Stephen P. Robbins (2008:57-61), mengemukakan kemampuan sebagai berikut : Kemampuan Intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibuthkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Kemampuan Fisik (*physical abilities*) adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Gibson (2007:54) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang pegawai yaitu (dalam Gibson, 2007:54) : Kemampuan Interaksi, Kemampuan Konseptual, Kemampuan Administrasi, dan Kemampuan Teknis.

Motivasi Pegawai (X2)

Hasibuan (2010 : 95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedarmayanti (2013:233) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Teori Kebutuhan Mc Clelland (dalam Hasibuan, 2010:111) : Kebutuhan akan prestasi (*Achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*Afiliation*), dan kebutuhan akan kekuatan (*Power*).

Teori Herzberg (dalam Hasibuan,2010:108) : *Maintenance Factors* dan *Motivation Factors*.

Hipotesis

1. Hipotesis Minor

Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan (X1) dengan kinerja pegawai (Y).

Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

2. Hipotesis Mayor

Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan (X1) dan motivasi pegawai (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

E. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian asosiatif yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:11). Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Teknik Analisis yang dilakukan yaitu : analisis tabel silang atau *crosstab*, analisis koefisien korelasi rank kendall, analisis koefisien konkordansi kendall, dan analisis koefisien determinasi (KD).

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1 Hubungan kemampuan (X1) dengan kinerja pegawai (Y).

Pengujian dan analisis menggunakan program *spss*, yaitu diperoleh nilai signifikansi dari kemampuan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.001 yaitu kurang dari 0.01. Nilai

correlation coefficient pada *kendall tau* yaitu sebesar 0.418, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang sedang antara kemampuan dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora. Kemudian, untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan kemampuan terhadap kinerja pegawai yaitu dihitung dengan Koefisien Determinasi (KD). Hasilnya sebesar 17.5%, hal ini berarti besarnya pengaruh yang diberikan kemampuan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 17.5% dan sisanya sebanyak 82.5% dipengaruhi variabel lain selain kemampuan.

2.2 Hubungan Motivasi (X2) dengan Kinerja pegawai (Y).

Hasil pengujian dengan program *spss*, diperoleh yaitu nilai signifikansi dari motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.000 yaitu kurang dari 0.01, sedangkan nilai *correlation coefficient* pada *kendall tau* yaitu sebesar 0.450. Hal ini berarti terdapat hubungan yang sedang antara motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Sipil Kabupaten Blora. Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan motivasi terhadap kinerja pegawai dihitung dengan Koefisien Determinasi (KD) yang hasilnya adalah 20.25%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 20.25% dan sisanya 79.75% dipengaruhi variabel lain.

2.3 Hubungan kemampuan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan perhitungan melalui program *spss* diperoleh hasil konkordansi kendall sebesar 0.994 dengan nilai signifikansi 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05, hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk menentukan besarnya pengaruh dari variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dihitung dengan Koefisien Determinasi (KD) ,hasilnya adalah 98.8% dan sisanya 1.2% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel kemampuan dan motivasi. Variabel tersebut antara lain lingkungan,

perilaku, sikap, fasilitas kerja, dan lain-lain. (A. Dale Timple dalam Mangkunegara 2014:15).

3. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

3.1.1 Sebagian besar pegawai telah mempunyai kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai baik salah satunya dapat dilihat dari pegawai yang bekerja sesuai SOP, pegawai disiplin saat hadir dan pulang kerja dan adanya *teamwork* yang baik antar pegawai, dan menerima gaji atau tunjangan yang telah diatur sesuai dengan pekerjaan. Tetapi, terdapat beberapa pegawai yang kinerjanya kurang, dilihat dari pegawai belum bisa mencapai target yang telah ditentukan dalam pencapaian hasil kinerja.

3.1.2 Berdasarkan analisis tabulasi silang dapat disimpulkan bahwa titik diagonal menunjukkan kecenderungan hubungan yang positif antara kemampuan (X1) dengan kinerja pegawai (Y). Dengan analisis *rank kendall tau correlation coefficient* sebesar 0.418 dan z hitung sebesar 3.8 > dari z tabel 1.96.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi kemampuan terhadap kinerja sebesar 17.5% dan sisanya 82.5%. Hal ini berarti terdapat hubungan antara kemampuan dan kinerja pegawai, jika kemampuan pegawai tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi atau baik.

3.1.3 Berdasarkan analisis tabulasi silang dapat disimpulkan bahwa titik diagonal menunjukkan kecenderungan hubungan yang positif antara motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Dengan analisis *rank kendall tau correlation coefficient* sebesar 0.450 dan *z* hitung sebesar 4.090 > dari *z* tabel 1.96. Sedangkan berdasarkan analisis koefisien determinasi (KD) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 20.25% dan sisanya 79.75%. Hal ini berarti terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai, jika motivasi pegawai tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi atau baik.

3.1.4 Berdasarkan hasil analisis koefisien konkordansi kendall (W), terdapat hubungan antara kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai ditunjukkan

dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan variabel kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh sebesar 98.8% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 1.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

3.2 Saran

3.2.1 Perlu dilakukan pengawasan secara langsung maupun tidak langsung, agar pegawai lebih cermat dalam bekerja yaitu membandingkan antara kinerja pegawai dengan standar kerja yang ada, melakukan evaluasi secara berkala untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang menyimpang dari standar kerja (SOP).

3.2.2 Perlu ditingkatkan kembali diklat pegawai. Diklat yang dilakukan dapat di luar tempat kerja, seperti diklat mengenai pelayanan administrasi kependudukan dengan menggunakan komputer, agar para pegawai lebih memahami teknologi informasi.

3.2.3 Perlu adanya upaya untuk menjaga motivasi pegawai agar tetap tinggi yaitu memberikan apresiasi

atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- DediRianto,Rahadi.2010.Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia.Malang : Tunggul Mandiri Publishing.
- Gibson,James L.2007. *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Hardiyansyah.2011.*Kualitas PelayananPublik*. Yogyakarta : Gava Media.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Keban, T. Yeremias. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu* : Gava Media. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Redaksi Refika.
- Pasolong, Herbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Makassar : Alfabeta.
- Robbins, Stephen and Judge,Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Steers,Richard M.1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sunyoto,Danang dan Burhanuddin. 2011. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CAPS.
- Umam, Khaerul.2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Penerbit CV Pustaka Setia.
- LkjiP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora Tahun 2016-2021.
- Analisa Data Blora dalam Angka 2015.