

HUBUNGAN KEMAMPUAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PASAR KOTA SEMARANG

Oleh :

Afit Yuniarti, Dyah Hariani, Maesaroh

**Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

This study aims are to determine the relationship of work ability, job satisfaction and job performance discipline of Dinas Pasar Kota Semarang. The method used in this study is a research eksplanatory. Samples are taken at random sampling. Sample in this study of 75 respondents. Data analysis techniques using quantitative data analysis.

The findings of the research results show that The results of this study indicate that the hypothesis that states there is a positive relationship between the variables work ability, job satisfaction and work discipline against officers acceptable performance significantly with the coefficient of determination of work ability, job satisfaction and job performance of official discipline is at a 85.4% pregnancy meaning that the magnitude of the influence of a given work ability, job satisfaction and work discipline on the performance of officers is at 85.4%. While the remaining 14.6% taker is the influence of other variables work ability, job satisfaction and work discipline.

The results of these studies indicate a positive and significant relationship between the variables work ability, job satisfaction and work discipline on the performance of the officer. This means to improve the performance of Dinas Pasar Kota Semarang can be done by making the procedure or standard of work that can be understood and implemented by all officers, personnel arrangement adapted to the educational background, increased participation in education and training of officers, the need for the provision of benefits are adjusted membership / function, granting performance awards to officers, awarding sanctions for officials who violate discipline, increased surveillance stick (waskat).

Keywords: Ability Work, Job Satisfaction, Work Discipline, Performance Officer

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu memwadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparaturnya masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto, 2003:36).

. Dinas pasar merupakan salah satu unsur pelaksanaan Pemerintahan Daerah yang dibentuk sebagai urusan rumah tangga daerah dibidang pengelolaan pasar tradisional dan pedagang kaki lima berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Di samping itu Dinas Pasar harus bisa memberikan peranan aktif dalam pelaksanaan otonomi daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Semarang terdapat jumlah pegawai yang tersusun di organisasi tersebut sebanyak 298 pegawai (Sumber: Data hasil survey Dinas Pasar Kota Semarang Tahun 2013). Mengingat bahwa Dinas Pasar Kota Semarang merupakan salah satu Badan Aparatur Negara, maka keberhasilan organisasi juga

dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi publik, penilaian kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting, karena dengan adanya kinerja pegawai, maka akan dengan mudah diketahui tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai, atau akan diketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas-tugas yang dapat dilaksanakan

Permasalahan yang terdapat di Dinas Pasar Kota Semarang yaitu mengenai kinerja pegawai yang rendah. Rendahnya kinerja diduga disebabkan karena rendahnya kemampuan pegawai, kepuasan kerja dan disiplin pegawai. Dengan terjadinya kesenjangan antara apa yang seharusnya (*das sollen*) dengan apa yang senyatanya (*das sein*), semuanya itu berakibat pada rendahnya kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang.

Pemaparan tersebut menunjukkan ada beberapa permasalahan yang terdapat di Dinas Pasar Kota Semarang yang mana merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila hal tersebut dibiarkan begitu saja tentunya akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kerja yang diberikan organisasi. Hasil kerja yang kurang baik, tentunya akan menyebabkan Dinas Pasar tidak akan dapat mencapai visi dan misinya, maka penulis tertarik mengambil judul **“Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kinerja pegawai, kemampuan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai, dan disiplin kerja pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang?
2. Apakah ada hubungan kemampuan kerja pegawai dengan kinerja pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang?
3. Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang?
4. Apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang?
5. Bagaimanakah hubungan kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kinerja pegawai, kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang.
4. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang.
5. Untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja

pegawai Dinas Pasar Kota Semarang

D. Kerangka Teori

D.1. Kinerja Pegawai

Irawan (2000:588) menyatakan bahwa : “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur”. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2000:7), kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja *actual performance* , yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Henry Simamora (2005:327), Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non – fisik/non material. Tidak demikian halnya suatu organisasi yang terkait dengan pekerjaan pelayanan/jasa dan mengutamakan kerja tim/kelompok, kinerja karyawan secara perorangan agak sulit diidentifikasi.

D.2. Kemampuan Kerja

Pendapat Stephen P. Robbins (2004:218) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan,

pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Menurut Moenir (2003:76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu : unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja.

D.3. Kepuasan Kerja

Tiffin mengatakan kepuasan berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (As'ad, 2003:104), kemudian menurut Blum mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja (As'ad 2003:104).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2005:202). Sedangkan

menurut Anoraga (2004:180), kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Menurut Strauss dan Sayles dalam Hasibuan (2005:180), kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri, pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dan stress, stress yang terlalu besar akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan sebagai hasilnya akan mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

D.4 Disiplin

Musanef (2002:116) yang berpendapat bahwa "Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya".

Disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai dengan aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan (IG.Wursanto,2003:108). Sun Tzu dalam Triguno (2000:50) menyatakan : " bahwa segala sesuatu itu tidak akan ada artinya jika tidak disiplin oleh para pelaksananya ".

F. Definisi Konsep

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

Disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai dengan aturan atau norma – norma yang telah ditetapkan.

G. Definisi Operasional

a. Kinerja Pegawai

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu melaksanakan pekerjaan
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
4. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
5. Tingkat kemampuan dalam bekerja
6. Kemampuan menganalisis data/informasi
7. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat).
8. Tingkat kemampuan kerjasama individu dengan pimpinan

9. Tingkat kemampuan kerjasama individu dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
 10. Tingkat inisiatif bawahan
 11. Sikap atasan
 12. Tingkat kemampuan dalam penyelesaian masalah
- ### **b. Kemampuan Kerja**
1. Tingkat kesesuaian pendidikan formal dengan posisi jabatan.
 2. Tingkat keikutsertaan pegawai untuk mengikuti diklat teknis.
 3. Manfaat pendidikan hubungannya dengan pekerjaan.
 4. Tingkat pengetahuan terhadap pekerjaan.
 5. Tingkat pemahaman tugas dan tanggungjawab.
 6. Peran pegawai dalam memegang jabatan atau pekerjaan
- ### **c. Kepuasan kerja pegawai**
1. Tingkat kepuasan terhadap gaji.
 2. Tingkat kepuasan terhadap tunjangan keahlian
 3. Fasilitas kerja dapat memacu semangat
 4. Tingkat kepuasan terhadap jabatan yang diberikan.
 5. Peningkatan kerja pegawai.
 6. Tingkat kepuasan terhadap fasilitas instansi
 7. Sikap dan rasa persaudaraan antar rekan kerja
 8. Perhatian atasan terhadap bawahan
- ### **d. Disiplin Kerja**
1. Disiplin pada jam kehadiran di kantor.
 2. Disiplin saat jam kerja.
 3. Disiplin pada jam pulang kantor.

4. Tingkat penyelesaian pekerjaan.
5. Ketaatan pada peraturan kerja
6. Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut

H. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini sebanyak Dinas Pasar Kota Semarang yang berjumlah 298 orang. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pasar Kota Semarang yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling*

I. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif.

J. Metode Analisis data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan tabel distribusi rata-rata dengan rumus:

$$Me = \frac{\sum Xi}{n}$$

Keterangan:

- Me : Rata-rata
 Σ : Epsilon
 X_i : Nilai X Ke I sampai n
n : Jumlah responden

K. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan tabel distribusi dapat diketahui hasil rekapitulasi skor variabel kinerja pegawai, kemampuan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja menunjukkan bahwa motivasi dan

disiplin pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang tergolong baik.

pegawai Dinas Pasar Kota Semarang menghasilkan kinerja yang tinggi karena proses kerja dan kondisi pekerjaan baik, waktu kerja dalam melaksanakan pekerjaan efektif, ketepatan kerja sesuai dengan kualitas pekerjaan, pegawai mampu dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai mampu dalam menganalisis data/informasi baik, pegawai mampu dalam mengevaluasi (keluhan/keberatan masyarakat) apabila terjadi kesalahan baik, pegawai mampu bekerjasama dengan pimpinan dan dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan baik, pegawai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap atasan dalam memberikan kesempatan dalam berkeaktifitas baik dan kurang baik, pegawai mampu penyelesaian masalah dalam instansi baik.

Kemampuan pegawai tinggi artinya pegawai telah mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan dari organisasi, hal ini dibuktikan dengan pemahaman pegawai atas tugas-tugasnya dimana pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan uraian tugas yang diberikan oleh atasan langsungnya, meskipun pegawai telah mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, akan tetapi masih ada yang kurang mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, hal ini disebabkan karena formasi tingkat pendidikan pegawai dan belum semua mengikuti diklat teknis dan pendidikan serta latihan yang sudah dilaksanakan tidak secara detail

langsung kepada tugas pokok dan fungsi pegawai pada masing-masing subsidi dan seksi akan tetapi pelatihan hanya secara umum untuk semua pegawai.

Kepuasan kerja berada pada kategori baik atau puas hanya beberapa item pertanyaan sebagai indikator dalam penilaian terhadap kepuasan kerja yang mendapatkan kategori kurang baik atau kurang puas. Adapun indikator penyumbang tertinggi disebabkan karena indikator pemberian kesempatan pegawai untuk promosi jabatan dan sikap baik dan rasa persaudaraan sesama rekan sekerja. Sedangkan indikator penyumbang terendah disebabkan karena indikator tingkat kesesuaian besarnya tunjangan pegawai dengan keahlian dan fasilitas bagi pegawai yang berprestasi.

Kedisiplinan pegawai Dinas Pasar Kota Semarang tergolong tinggi, hanya saja ada beberapa item pertanyaan sebagai indikator dalam penilaian terhadap disiplin yang mendapatkan kategorisasi kurang disiplin atau kurang baik. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa disiplin kerja pegawai masih pada taraf baik. Adapun indikator penyumbang tertinggi disebabkan karena indikator meninggalkan ruangan kerja pada jam kerja tanpa seijin atasan dan usaha pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan kerja. Sedangkan indikator penyumbang terendah disebabkan karena indikator frekuensi keterlambatan masuk kantor dalam seminggu dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

L. Rekomendasi

L.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan hasil kajian, penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang tinggi sebanyak 31 responden (41,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Pasar Kota Semarang menghasilkan kinerja yang tinggi karena adanya kesesuaian tugas dengan perintah pimpinan dan inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi
2. kemampuan kerja Rekapitulasi kemampuan kerja memperlihatkan 33 responden (44%) kemampuan tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai telah mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan dari organisasi
3. kepuasan kerja Rekapitulasi kepuasan kerja memperlihatkan 31 responden (41,3%) kepuasan tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya berada pada kategori baik atau puas artinya adanya pemberian kesempatan pegawai untuk promosi jabatan dan sikap baik dan rasa persaudaraan sesama rekan sekerja.
4. disiplin kerja Rekapitulasi variabel kemampuan kerja memperlihatkan 33 responden (44%) disiplin kerja tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai Dinas Pasar Kota Semarang tergolong tinggi

artinya meninggalkan ruangan kerja pada jam kerja seijin atasan dan usaha pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan kerja.

5. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang
6. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang
7. Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang
8. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang

L.2. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan membuat prosedur atau standar kerja yang mampu dipahami dan diimplementasikan oleh semua pegawai.
2. Sebaiknya Dinas Pasar Kota Semarang menempatkan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara khusus sesuai dengan bidang tugasnya
3. Sebaiknya Dinas Pasar Kota Semarang meningkatkan sistem Insentif ini demi untuk

mewujudkan kondisi kerja yang baik sehingga pegawai akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4. Sebaiknya Dinas Pasar Kota Semarang melakukan pendekatan preventif dari hati ke hati yang dapat dilakukan untuk mengetahui sebab-sebab ketidak-disiplinan pegawai sehingga dapat ditemukan solusinya. Selain itu pihak pimpinan perlu memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja dan kinerja karyawan akan meningkat. Selain itu perlunya dilakukan peningkatan kedisiplinan didasarkan pada ketaatan terhadap ketentuan jam kerja, tanggung jawab melaksanakan pekerjaan, tingkat pemahaman terhadap peraturan yang berlaku

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta
- Adriyanto, 2001, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja*, Skripsi, Jurusan Manajemen Universitas Brawijaya, Malang.
- Anoraga, Pandji. 2004. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 2003, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.

- Dharma, Surya, 2005, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Yogyakarta.
- Dwiyanto, Agus, 2003, *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, PSKK, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin, 2004, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 2007, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Gie, The Liang, 1995, *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara : Suatu Bunga Rampai Bacaan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Halim, Abdul. 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen*. BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Hani T, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP, 2005, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawan, Prasetya, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LAN Press, Jakarta.
- Juhro, R. Muchamad, 2001, *Jurnal dan Praktek 2*, Kanisius, Yogyakarta.
- Laiterner, Alfred R, 2002, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Aksara Baru, Jakarta.
- Lopez, E.M. 2002. *A Test of the Self-consistency Theory of The Job Performance-Job Satisfaction Relationship*, *Academy of Management Journal*, Vol. 25, No. 2
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Emban Patria Jakarta
- Moenir, 2003, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Musanef, 2002, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T.H., 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, S.P., 2004, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Pringhalindo, Jakarta.
- Saydam, Ghozali, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa, Jakarta.

- Siagian, Sondang P., 2004, *Teori, Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Schermerhorn, Jr, John R, 2003. *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*, Andi, Yogyakarta
- Simamora, Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Simanjutak Payaman J., 2005, *Produktivitas kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan, 2007, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Steers, Richard M, terjemahan Yamin, Magdalena, Pent, 2005, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung.
- Suryabrata, Sumadi , 1983, *Metodologi penelitian*, Raja Grafindo, Jakarta
- Sutarto, 2008, *Dasar – Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta
- Thoha, Miftah, 2003, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Timpe, A. Dale, 2000, *Kinerja*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Triguno, 2000, *Budaya Kerja*, PT Golden Terayon Press, Jakarta.
- Umar, Husien, 2002, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, 2000, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Widodo, WS, 2004, *Administrasi Kepegawaian*, BPA,UGM,Yogyakarta.
- Wursanto, IG, 2003, *Manajemen Kepegawaian 2*, Kanisius, Jakarta