

# DISIPLIN, MOTIVASI, BUDAYA KERJA, DAN KINERJA

Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

**Abstract: Discipline, Motivation, Work Culture, and Performance.** The purpose of this study was to analyze the effect of discipline on employee performance, the influence of motivation on employee performance, the influence of culture on employee performance, and the influence of discipline, motivation and culture simultaneously work on the performance of employees at the Office of the Department of Revenue, Finance and Asset Management District Siak. Data analysis techniques used in this study is a quantitative approach that aims to describe a particular phenomenon in a more concrete and detailed. The results showed no significant disciplinary effect on employee performance. Where the variable changes in partial discipline insignificant effect on employee performance. Motivation significant effect on employee performance. If the higher motivation variable, then the employee's performance will also be improved. And vice versa.

**Abstrak: Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh disiplin, motivasi dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bertujuan menggambarkan fenomena tertentu secara lebih konkrit dan terperinci. Hasil penelitian menunjukkan disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana perubahan variabel disiplin secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila variabel motivasi semakin tinggi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya.

**Kata Kunci:** disiplin, motivasi, budaya kerja, kinerja

## PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja pada suatu instansi merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap berbagai aktivitas yang telah dilakukan perusahaan yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan untuk masa akan datang. Dimana hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan dan manfaat dari kinerja dapat digunakan sebagai motivasi terhadap karyawan untuk dalam mencapai visi, misi, dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuah hasil yang diinginkan perusahaan.

Secara teoritis, kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Salah satunya adalah absensi. Absensi dapat dikaitkan dengan disiplin. Maka dari itu, disiplin memiliki pengaruh

terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. Berbagai penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dimana kemampuan suatu dinas memotivasi pegawai dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari pendekatan perilaku, yaitu dengan pengukuran; budaya kerja, umpan balik, kemampuan presentasi, respons terhadap komplain pelanggan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karena dalam pendekatan perilaku terhadap penguruannya salah satunya adalah budaya kerja.

Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Siak melaksanakan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada Wajib Pajak terutama untuk Pajak Daerah berupaya untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya agar

dapat lebih optimal dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelayanan pajak daerah. Sehubungan dengan keberadaan DPPKAD, maka pelayanan pajak daerah yang diberikan belum optimal menunjukkan rendahnya kinerja pegawainya. Pada tahun 2009 target pencapaian pajak daerah mengalami penurunan dimana ditargetkan sebesar Rp. 69.026.867.700,- hanya dapat tercapai sebesar 56.281.863.547,- atau hanya sebesar 81,54%. Jika dibandingkan tahun 2008 dapat mencapai sebesar 101,15%. Ditahun 2010 terjadi peningkatan jika dibandingkan tahun 2010 dimana dapat mencapai 94.40%. Kemudian tahun 2011-2012 terus terjadi penurunan hingga tahun 2012 hanya dapat mencapai target sebesar 78,64%.

Sehubungan kedisiplinan pegawai pada Kantor DPPKAD Kabupaten Siak, maka dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 3 ditemui gejala tentang penurunan disiplin dimana banyak pegawai yang tidak mengikuti apel baik apel masuk maupun apel pulang. Terdapat pula pegawai yang berada di luar kantor saat jam kerja dan berbagai pelanggaran disiplin lainnya, yaitu mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan umum terlihat dari keluar kantor alasan menjemput anak padahal masih banyak wajib pajak yang harus dilayani.

Selain disiplin, motivasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Agar pegawai memiliki motivasi dalam bekerja, maka berbagai usaha dilakukan Kepala DPPKAD Kabupaten Siak. Salah satunya dengan memberikan insentif. Insentif yang diberikan kepada pegawai terdiri dari 2 jenis yaitu insentif dalam material dan insentif dalam non material. Insentif dalam bentuk material terdiri dari tunjangan dan gaji ke-13, sedangkan insentif dalam bentuk non material terdiri dari Pensiun, Asuransi, Tunjangan Pakaian, Pemberian Cuti dan lain sebagainya. Meskipun telah diberikan berbagai motivasi kepada pegawai, namun pegawai belum optimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai belum dapat optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Budaya kerja berguna untuk meningkatkan kinerja pelayanan. Tetapi persoalannya, apakah tindakan yang dilakukan telah menggambarkan kemampuan dan budaya kerja yang sebenarnya. Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator-indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula dan berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan pegawai. Pegawai yang bekerja pada kantor ini terdapat pegawai tetap dan pegawai honor. Tingkat pendidikan pegawai dinilai mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Namun masih terdapat pegawai yang berpendidikan rendah khususnya untuk tahun 2011 terdapat pegawai berpendidikan SLTP sebanyak 3 orang dan SD sebanyak 1 orang. Sedangkan ditahun 2012 hanya terdapat pegawai yang berpendidikan SLTP sebanyak 3 orang. Tingkat pendidikan pegawai yang rendah dibutuhkan pembinaan untuk meningkatkan kualitas kerjanya dengan cara pendidikan dan pelatihan. Namun pendidikan dan pelatihan tidak ada dilakukan pada kantor ini terlihat di tahun 2012 masih terdapat tingkat pendidikan SLTP yang sama dengan tahun 2011.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh disiplin, motivasi dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak.

## **METODE**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bertujuan menggambarkan fenomena tertentu secara lebih konkrit dan terperinci. Alasan mengapa teknik analisis data ini yang digunakan karena kemampuannya untuk menggali informasi secara luas, terperinci dan mendalam mengenai fenomena sosial tertentu dan dipertegas dengan

hasil analisis secara statistik, terutama yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yang terjadi di Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak.

Untuk mendapatkan hasil data dari variabel tersebut penulis mentransformasikan dari data kualitatif di kuesioner yang disebarakan kepada konsumen menjadi data kuantitatif, dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner. Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala Likert dengan 5 option jawaban. Analisa data dilakukan dengan mengukur tingkat korelasi antara variabel-variabel terikat dengan variabel bebas. Sedangkan pengolahan datanya dengan menggunakan bantuan program computer SPSS Versi 17.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Tanggapan responden sehubungan dengan disiplin pegawai diketahui sebanyak 11 (22,92) responden menyatakan sangat disiplin, 12 (25,00%) responden menyatakan disiplin, 13 (27,08%) responden cukup disiplin, 7 (14,58%) responden menyatakan kurang disiplin, dan 5 (10,42%) responden menyatakan tidak disiplin. Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa indikator disiplin yang dominan menyatakan pegawai sangat disiplin adalah "Menggunakan Dan Memelihara Barang Milik Negara" yaitu sebanyak 14 responden atau 29,17%. Hal ini dibenarkan oleh Kepala Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak dimana pegawai dalam dapat menggunakan barang milik Negara dalam bekerja dan melakukan pemeliharaan terhadap barang inventarisasi yang rusak.

Indikator disiplin yang dominan menyatakan pegawai disiplin adalah "Memberikan Pelayanan

Kepada Masyarakat" yaitu sebanyak 15 responden atau 31,25%. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Kantor DPPKAD Kabupaten Siak, memberikan pelayanan kepada masyarakat, diupayakan sebaik-baiknya agar masyarakat tidak kecewa atas pelayanan yang diberikan.

Indikator disiplin yang dominan menyatakan pegawai cukup disiplin adalah "Menaati Ketentuan Jam Kerja" yaitu sebanyak 17 responden atau 35,42%. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Kantor DPPKAD Kabupaten Siak, sehubungan dengan masuk kerja, pegawai masih banyak yang terlambat dan sering tidak ikut apel dinas pagi. Keterlambatan pegawai terutama terjadi pada saat pimpinan tidak ada di tempat. Hal ini telah diupayakan perbaikan, namun belum optimal.

Indikator disiplin yang dominan menyatakan pegawai kurang disiplin adalah "Melaporkan hal yang dapat membahayakan negara" yaitu sebanyak 9 responden atau 18,75%. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Kantor DPPKAD Kabupaten Siak, sehubungan dengan hal ini, jarang sekali ada laporan dari pegawai sehubungan hal-hal yang dapat membahayakan negara seperti korupsi. Hal tersebut baru dapat diketahui apabila ada pemeriksaan dari tim khusus.

Sehubungan dengan tanggapan responden dengan indikator yang menyatakan pegawai kurang disiplin dan tidak disiplin menurut Kepala Kantor DPPKAD Kabupaten Siak, hal ini dinilai tidak mayoritas. Sebab hanya sebagian kecil pegawai yang tidak dapat disiplin sebagai mana ketentuan.

Dari tanggapan responden sehubungan dengan disiplin pegawai Kantor DPPKAD Kabupaten Siak, maka diperoleh total skor sebesar 799. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa disiplin pegawai dinilai cukup disiplin dalam bekerja. Hal ini belum sesuai dengan apa yang ditargetkan DPPKAD Kabupaten Siak karena diharapkan agar pegawai sangat disiplin dalam bekerja.

### Analisis Motivasi

Motivasi mewakili proses-proses psikologis, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-

kegiatan sukarela (*valunteer*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Pimpinan suatu instansi perlu memahami proses-proses psikologikal. Apabila mereka berkeinginan untuk membina pegawai mereka secara berhasil, dalam upaya pencapaian sasaran keorganisasian. Untuk itu yang perlu dilakukan oleh pimpinan instansi adalah memberikan motivasi yang tepat kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi yang tepat diharapkan pegawai tersebut dapat terdorong untuk bekerja lebih baik sehingga pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai dan tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

Dari hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa sehubungan dengan motivasi diketahui sebanyak 16 responden menyatakan sangat setuju, 12 responden menyatakan setuju, 10 responden cukup setuju, 7 responden menyatakan kurang setuju, dan 3 responden menyatakan tidak setuju. Dari tanggapan responden sehubungan dengan motivasi, maka diperoleh total skor sebesar 1745. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa motivasi dinilai sesuai pada Kantor DPPKAD Kabupaten Siak. Hal ini dinyatakan sangat sesuai karena pegawai yang bekerja memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

### Analisis Budaya Kerja

Budaya kerja diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja. Produktifitas kerja yang tinggi dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi pola dan mekanisme kerja. makin efektif dan efisien pelaksanaan tugas suatu organisasi makin semakin besar potensi untuk menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi.

Tanggapan responden sehubungan dengan Budaya Kerja diketahui sebanyak 16 responden menyatakan sangat baik, 12 responden menyatakan baik, 10 responden cukup baik, 7 responden menyatakan kurang baik, dan 3 responden menyatakan sangat kurang baik. Diperoleh total skor sebesar 880. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa budaya kerja pada Kantor DPPKAD Kabupaten Siak adalah baik. Hal ini

dinyatakan baik karena budaya kerja yang ditunjukkan pegawai menunjukkan adanya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat khususnya wajib pajak daerah yang baik. Dengan demikian, diharapkan pelayanan tersebut dapat memberikan kepuasan kepada wajib pajak sehingga wajib pajak dapat lebih taat pajak.

### Analisis Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan dengan nilai yang diharapkan. Hasil kerja adalah target yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Hasil kerja yang ingin dicapai tidak hanya menggambarkan titik akhir dari perencanaan kerja, tetapi juga menunjukkan sistem pengorganisasian kerja, pengisian lowongan kerja, gaya kepemimpinan dan pengendalian karyawan yang kesemuanya ini merupakan faktor-faktor pendukung dari tercapainya hasil kerja yang diinginkan oleh suatu unit kerja. Di dalam organisasi modern, penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya.

Tanggapan responden sehubungan dengan kinerja pegawai diketahui sebanyak 18 responden menyatakan sangat baik, 13 responden menyatakan baik, 10 responden cukup baik, 4 responden menyatakan kurang baik, dan 2 responden menyatakan tidak baik. Diperoleh total skor sebesar 1476. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dinilai baik pada Kantor DPPKAD Kabupaten Siak. Hal ini dijelaskan bahwa kinerja yang baik mencerminkan pelayanan yang prima kepada wajib pajak agar dapat taat dalam melakukan pembayaran pajak khususnya pajak daerah.

### Pengujian Kualitas Data

Diketahui persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,064 + 0,116x_1 + 0,291x_2 + 0,365x_3 + \epsilon$$

Artinya:

1.  $\beta_0 = 1,064$ , merupakan nilai minimal kinerja pegawai apabila faktor Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja (variabel bebas) bernilai konstan (0).

2.  $\beta_1 = 0,116$ , artinya apabila terjadi perubahan variabel disiplin dengan asumsi variabel motivasi dan budaya kerja adalah tetap maka tingkat kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,116 satuan.
3.  $\beta_2 = 0,291$ , artinya apabila terjadi perubahan variabel motivasi dengan asumsi variabel disiplin dan budaya kerja adalah tetap maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,291 satuan.
4.  $\beta_3 = 0,365$ , artinya apabila terjadi perubahan variabel budaya kerja dengan asumsi variabel disiplin dan motivasi adalah tetap maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,365 satuan.

Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2008) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pada Kantor BPS Kab. Bogor. Kemudian penelitian ini juga dipertegas oleh pendapat Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa aspek-aspek dalam kinerja salah satunya adalah kehadiran. Kehadiran disini berhubungan dengan disiplin. Ditambahkan oleh Wibisono (2007) yang menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah absensi. Absensi disini berhubungan dengan disiplin. Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin berdisiplin pegawai, maka semakin baik kinerja pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, apabila pegawai DPPKAD Kabupaten Siak memiliki disiplin yang tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Dengan demikian, hipotesis kedua dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Tjahjono dan Gunarsih (2009) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dipertegas dengan pendapat Simamora (2004) yang menyatakan motivasi sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai karena motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui seseorang atas suatu hal yang mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dapat meningkatkan

kinerjanya. Motivasi bukan hanya diperoleh dari orang lain, tetapi juga dapat datang dari diri sendiri. Motivasi juga tidak mesti berbentuk barang, bisa juga berbentuk abstrak. Pegawai DPPKAD Kabupaten Siak perlu dimotivasi dalam bekerja agar dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Dengan demikian, hipotesis ketiga dapat diterima. Hasil penelitian ini dipertegas oleh pendapat Singodimedjo dalam Jasin (2009) menyatakan budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan kepada pemerintah yang pada akhirnya dapat mewujudkan kinerja yang baik. Dipertegas dengan pendapat Hasibuan (2003) yang menyatakan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin kerjanya akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik, pemerintah perlu atau organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik, apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya.

## SIMPULAN

Disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana perubahan variabel disiplin secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPPKAD Kabupaten Siak. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila variabel motivasi semakin tinggi, maka kinerja pegawai pada Kantor DPPKAD Kabupaten Siak juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila variabel budaya kerja pegawai bertambah baik, maka hal ini akan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

Dari hasil pengujian diketahui bahwa variabel disiplin, motivasi dan budaya kerja secara si-

multan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPP-KAD Kabupaten Siak. Ini berarti bahwa jika variabel bebas yaitu disiplin, motivasi dan budaya kerja bertambah secara bersama-sama, maka akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan begitu juga sebaliknya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Assauri, Sofyan, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Agus, 2004. *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Revisi, CV. Rajawali, Jakarta,
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PBF
- Hasibuan, Melayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV. Haji Masagung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Muljani, Ninuk, 2002, "Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2)
- Nitisemito, Alex S., 2002. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Thoha, Miftah, 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Wibisono, Dermawan, 2007, *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Winardi, 2005. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Melton Putra.