

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH (BKN) MEDAN**

Teguh Wahyono

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi
teguhwahjuono@dosen.pancabudi.ac.id

Abstrak

Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Medan bertugas menyelenggarakan manajemen kepegawaian negara yang professional netral, sejarah dan akuntabel, guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Permasalahan dalam penelitian ini, baik secara simultan dan parsial apakah penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Medan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 62 responden melalui bantuan program Statitical Product Service Solution (SPSS) Versi 19.00, Dari hasil uji dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja (kerja secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji parsial penilaian prestasi kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji parsial berpengaruh dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Koeisien Determinasi Adjusted R square dijelaskan dengan variabel independen Penilaian Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 82.3\% = 18,7\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti motivasi, insentif dan lain-lainnya.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pentingnya peranan seluruh personal atau SDM dalam mendukung aktifitas operasional perusahaan di dalam setiap kegiatan perusahaan, maka kinerja tersebut haruslah mendapat apresiasi berupa penilaian prestasi kerja dari perusahaan. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian prestasi kerja ini harus diterapkan secara objektif.

Penilaian prestasi dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai itu sendiri, dimana jika produktifitas para pekerja menurun, hal ini tentu berakibat pada tidak tercapainya target dan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja pegawai yang tinggi sangatlah berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan. Dengan produktivitas yang baik diharapkan pegawai dapat bertindak konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, dan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan. Hasilnya tentu akan berdampak baik terhadap perusahaan.

Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Medan tentulah juga menghadapi berbagai masalah. Seperti, dari sudut pandang pegawai sistem penilaian prestasi kerja yang belum terlaksana secara menyeluruh terlihat belum objektif, selanjutnya perencanaan karir baik terhadap pegawai kontrak maupun permanen masih belum terlaksana sebagaimana mestinya, sistem kepegawaian yang kurang berjalan sesuai harapan. Boleh jadi hal ini dapat disebabkan karena hasil penilaian prestasi kerja yang belum sesuai dengan harapan karyawan, walaupun para pegawai merasa sudah

melaksanakan pekerjaan sepenuhnya sesuai *job-description* masing-masing pekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari ketidakpuasan pegawai, berimplikasi terhadap menurunnya produktifitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui lima dimensi yaitu upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia (*supervisor*) dan rekan sekerja. Kelima dimensi tersebut menjadi faktor kepuasan kerja karyawan. Untuk itulah perusahaan perlu memonitor tingkat kepuasan kerja karyawan agar kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dan dijaga. Produktivitas yang tinggi dari setiap karyawan merupakan salah satu hal yang diinginkan perusahaan untuk mencapai setiap tujuan perusahaan itu sendiri.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (Suwatno, 2008:157). Sejalan dengan pendapat di atas maka produktivitas kerja dapat dikatakan sebagai tolok ukur dari proses pelaksanaan kerja oleh pegawai. Proses pelaksanaan kerja yang dipadukan dengan sikap dan pola pikir yang baik dari pegawai sebagai sumber daya yang berperan dalam organisasi, akan menciptakan kinerja yang berorientasi pada kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis mencoba untuk menganalisa permasalahan pada perusahaan yang berkaitan dengan “*Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Medan.*”

1.2. Manfaat

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk lebih menambah ilmu pengetahuan penulis tentang prestasi kerja dan kepuasan kerja, serta kepuasan kerja, dan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah yang muncul dan memperhatikan lebih jelas lagi mengenai masalah yang berkaitan dengan faktor-faktor prestasi kerja, penilaian prestasi, dan kepuasan kerja. Serta Sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penilaian Prestasi Kerja

a. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik (Sutrisno, 2011 ; 153).

Penilaian prestasi kerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kepegawaian pegawai yang bersangkutan (Siagian, 2011 : 223). Dalam berbagai literatur penilaian prestasi kerja dikenal juga dengan berbagai istilah seperti *performance evaluation*, *performance rating*, *performance assessment*, *employee evaluation*, *merit*, *rating*, *efficiency rating*, *service rating*.

Dasar Hukum :UU No. 5 Th 2014 Pasal 75 sd Pasal 78 ttg ASN Pasal 76; (1) Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS; (2) Penilaian kinerja dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. PP No. 46 Th 2011 ttg Penilaian Prestasi Kerja PNS pengganti PP 10 tahun 1979 tentang DP3

PerKaBKN No. 1 Th 2013 ttg Ketentuan Pelaksanaan PP 46 Th 2011 ttg Penilaian Prestasi Kerja PNS

b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Terdapat beberapa tujuan dari penilaian prestasi kerja :

- 1) Perbaikan prestasi kerja,
- 2) Penyesuaian- penyesuaian kompensasi,
- 3) Keputusan- keputusan penempatan karyawan,
- 4) Kebutuhan-kebutuhan pendidikan dan pelatihan,
- 5) Penentu perencanaan karir.

c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat dari penilaian prestasi kerja ini dapat dirasakan oleh semua pihak baik itu bagi karyawan, penilai, maupun perusahaan (Rivai dkk, 2008 : 55).

- 1) Manfaat bagi pegawai yang Dinilai
- 2) Manfaat bagi Penilai (supervisor/manajer/penyelia)
- 3) Manfaat bagi perusahaan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses penghargaan dan evaluasi prestasi kerja pegawai terhadap penguasaan pekerjaannya, kerja samanya, kedisiplinnya, tanggung jawabnya dan motivasinya dalam bekerja.

d. Indikator Penilaian Prestasi Kerja

- 1) Adil
- 2) Objektif
- 3) Transparan
- 4) Konsisten
- 5) Sensitif

Indikator penilaian prestasi kerja ini sangat penting, karena jangan sampai suatu sistem penilaian tidak memiliki kemampuan membedakan karyawan yang berhasil dengan karyawan yang tidak berhasil atau gagal.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja

Sutrisno (2009:167), membagi faktor-faktor bidang penilaian prestasi ke dalam enam bagian antara lain:

- 1) Pengetahuan pekerjaan:
- 2) Inisiatif:
- 3) Kecekatan mental:
- 4) Sikap:

2.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008 : 193).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2011 : 74).

b. Faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai dalam suatu perusahaan. Kepuasan tersebut berhubungan dengan faktor-faktor individu yaitu (Rivai dkk, 2008 : 17).

- 1) Kepribadian seperti aktualisasi diri,
- 2) Status sosial dan senioritas,
- 3) Kecocokan dengan minat,
- 4) Kepuasan individu dalam hidupnya,

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi faktor-faktor, balas jasa yang adil, penempatan yang tepat, berat-ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pekerjaan, pimpinan dan sifat pekerjaan (Hasibuan, 2007 : 203).

c. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Beberapa hasil penelitian mengatakan adanya keterkaitan antara dampak kepuasan kerja terhadap prestasi, perputaran Pegawai dan absensi, usia dan tingkat jabatan.

- 1) Kepuasan Kerja dan Prestasi
- 2) Kepuasan kerja, perputaran Pegawai dan absensi
- 3) Kepuasan kerja, Usia, dan Tingkat Jabatan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap yang berhubungan dengan jenis pekerjaannya, lingkungan kerja, dan gaji yang diterima seorang pegawai terhadap pekerjaannya.

d. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2011:214) antara lain:

- 1) Kesetiaan
- 2) Kemampuan
- 3) Kejujuran
- 4) Kreatifitas
- 5) Kepemimpinan
- 6) Tingkat Gaji
- 7) Kompensasi tidak langsung
- 8) Lingkungan Kerja

2.3 Produktifitas Kerja

a. Pengertian Produktifitas Kerja

Produktifitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang) (Sutrisno, 2011 : 99).

“Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber – sumber riil yang makin sedikit.”

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber – sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Produktifitas pegawai dalam suatu perusahaan di pengaruhi oleh beberapa faktor, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai (Sutrisno, 2011 :103):

- 1) Pelatihan
- 2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan

c. Upaya Peningkatan Produktifitas kerja

Masalah peningkatan produktifitas dilihat sebagai masalah berperilaku yang terdapat aspek-aspek teknis. Maka untuk mengatasi permasalahan tersebut ada beberapa faktor-faktor penentu keberhasilan upaya peningkatan produktifitas kerja (Siagian, 2009 : 10).

- 1) Perbaikan Terus-menerus
- 2) Peningkatan Mutu Hasil pekerjaan
- 3) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia
- 4) Filsafat organisasi

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktifitas kerja adalah kemampuan seorang pegawai dalam menghasilkan mutu pekerjaan yang baik dan efisien yang telah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

d. Indikator Produktifitas kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2014: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

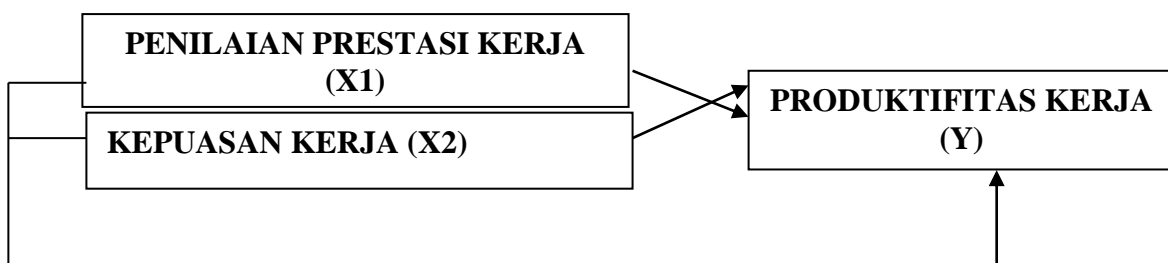
Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

2.4 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir sebagai landasan materi sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian



Sumber diolah penulis 2018

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013:13)

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sanusi, 2011 : 87).

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Arikunto, 2010 : 173). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Medan sebanyak 103 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010 : 174) Apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya lebih dari 100 orang, maka diambil diantara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Karena jumlah populasi lebih dari 100, maka peneliti mengambil 60% dari total populasi yaitu 61,8 (dibulatkan menjadi 62).

3.3 Metode Analisis Data

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sedangkan data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Kemudian observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Serta wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah : (1) Uji Validitas, (2) Uji Reliabilitas, (3) Uji Asumsi Klasik, (4) Model Analisis Regresi Linier Berganda, (5) Pengujian Hipotesis.

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Hipotesis

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penilaian Prestasi Kerja(X1)	.382	2.616
Kepuasan Kerja(X2)	.382	2.616

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel 2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.829	.823	3.060

Sumber : Data primer diolah 2018

Tabel 3 Hasil Uji F / Serempak

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2682.556	2	1341.278	143.284	.000 ^a
Residual	552.299	59	9.361		
Total	3234.855	61			

Sumber : Data primer diolah 2018

4.2 Pembahasan

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada responden yaitu pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Medan sebanyak 62 pegawai yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 28 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X₁ (Penilaian Prestasi Kerja), Variabel X₂ (Kepuasan Kerja) dan Variabel Y (Produktivitas Kerja).

Berdasarkan hasil uji besarnya *adjusted R square* sebesar 0.823 hal ini berarti 82,3% variasi produktivitas kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Penilaian Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya (100% -82.3% = 18,7s%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti motivasi, insentif dan lain-lainnya.

Berdasarkan hasil uji Anova atau uji statistic F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 143.284 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 143.284 > F_{tabel} 3,15 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Penilaian Prestasi Kerja dan Kepuasan kerja (Kerja secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja).

Pada uji parsial, (a) Uji pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil uji parsial analisis lingkungan internal nilai t_{hitung} 3.934 > t_{tabel} 1.671 dengan signifikan 0,000 < 0,05, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. (b) Uji pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil uji parsial, analisis lingkungan eksternal nilai t_{hitung} 7.087 > t_{tabel} 1,671 dengan signifikan 0,000 > 0,05, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Medan, maka penulis menyatakan sesuai hasil penelitian bahwa pengaruh adanya peningkatan produktifitas kerja dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

Dalam penilaian prestasi kerja harus lebih dimaksimalkan dan diberikan tempat waktu yang sesungguhnya agar memotivasi pegawai untuk bekerja lebih semangat dan lebih maksimal.

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi perkembangan positif dalam cara atau mendorong prestasi kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai terhadap produktifitas kerja pegawai yang bergairah dalam mengembangkan dan menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya.

5.2 Saran

- a. Mengingat variable bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi proses peningkatan produktifitas kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan variable-variabel lain yang merupakan variable lain di luar variable yang sudah masuk dalam penelitian ini.
- b. Penelitian mengenai produktifitas kerja selanjutnya diharapkan dengan sampel yang lebih luas dan karakteristik yang berbeda. Dilihat dari penelitian ini, tempat penelitian memiliki target perusahaan yang lebih luas lagi dan berbeda jenis usahanya.
- c. Diharapkan pihak Kantor BKN Kota Medan dapat mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja dan mengembangkan visi dan misi perusahaan lebih berkelanjutan dan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfida, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. Dale Timpe, (2009), Human Resources Management Practice. Philadelphia dan London: Kogan Page.
- Arikunto Suharsini, (2012), Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek: edisi Revisi 5, Jakarta: Rineka Cipta
- Alex Soemadji Nitisemito, (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Dina Nurhayati, (2008) Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Daft, (2010) Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Grasindo
- Dumairy, (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Flippo*, (2011) Human Resource Management, 3rd edn. John Wiley & Sons Australia, Ltd
- Green, (2010) Personnel and Human Resources Management. California: Kent Publising Company.
- Hariandja, (2015) Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, (2010) Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasbullah, (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Ihsan, (2006) Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, cetakan kedua belas, Yogyakarta: BPFE
- Malthis, (2011) Riset Sumber Daya Manusia, cetakan Keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mulyono, (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Revisi, Bandung: Sulita
- Mulyadi (2015) Manajemen Rotasi Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis dan Jackson, (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Manullang, (2014) Manajemen Personalia. Edisi Tiga. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mas'ud, (2014) Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Mardianto, (2014) Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta
- Randall & Susan, (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Indeks Jakarta
- Rusiadi, (2013), Metodologi Penelitian, USU Press
- Sumarsono, (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Pernada Media Group
- Simanjuntak, (2008) Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta
- Suyadi Prawirosentono, (2008) Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Samsudin, (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Soekidjo Notoatmodjo, (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah, Gunung Agung, Jakarta.
- Suyadi Prawirosentono, (2008) Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rfika Aditama, Bandung
- Sugiyono, (2009) Statistik Untuk Penelitian. Cetakan ke-5. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhardjo, (2007) Human Resources and Personal Management. International Edition. McGraw-Hiil, Inc., USA.
- Uyoh, (2006) Perilaku Organisasi Buku 2, Salemba, Empat Jakarta
- Wasistiono, (2012) Perilaku Organisasional, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN. Yogyakarta
- Wirawan, (2009) Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta.