

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN KONDISI PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU KABUPATEN SUKOHARJO

Erni Widiastuti

Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta
e-mail: erni_widiastuti76@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to: 1) To analyze the effect of career development to job satisfaction of employees in the office Integrated Licensing Service Agency Sukoharjo. 2) To analyze the effect of working conditions on the job satisfaction of employees in the office Integrated Licensing Service Agency Sukoharjo. 3) To analyze the effect of job satisfaction on employee performance in office Integrated Licensing Service Agency Sukoharjo. Population and sample used in this study as many as 35 people. While the analysis of the data used in this study include: 1) validity and reliabilit. 2) Analysis of the path (Path Analysis). The results of the study were: 1) Career development has a significant positive effect directly on job satisfaction, career development as well as indirect influence on performance. 2) Kondisi work has a significant positive effect directly to job satisfaction, as well as conditions of employment have an indirect influence on performance. 3) Job satisfaction has a significant positive impact directly on the performance of employees.

Keywords: *Career Development, Work Conditions, Job Satisfaction, and Performance*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu unsur dalam suatu organisasi yang berperan penting dalam operasional organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Untuk itu, atasan perlu memperhatikan dan berupaya menciptakan kepuasan kerja pegawainya agar pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, seefektif dan seefisien mungkin dengan harapan nantinya dapat memiliki kinerja kerja yang tinggi guna mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal

Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi dibutuhkan adanya perhatian terhadap kepuasan kerja, di mana harapan pegawai untuk bekerja di tempat kerja tersebut dapat terpenuhi baik melalui pemberian kompensasi secara finansial maupun non

finansial akan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo merupakan salah satu lembaga pemerintah yang berfungsi memberikan pelayanan perizinan usaha bagi masyarakat di wilayah Kabupaten Sukoharjo. Sebagai badan pelayanan dalam pemberian izin usaha bagi masyarakat, Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo senantiasa dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas guna menghasilkan kepuasan masyarakat melalui kinerja pegawai yang optimal.

Dalam upaya menyesuaikan diri danantisipasi terhadap perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal, Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo selalu berupaya melakukan pengembangan potensi dan berusaha meningkatkan kualitas sum-

ber daya pegawainya. Hal ini bertujuan untuk membangun karakteristik dan perilaku pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo yang berpotensi, berintegritas, jujur, berkinerja optimal, bertanggung jawab, dan dapat memberikan pelayanan yang berkualitas secara maksimal bagi masyarakat.

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Menurut Luthan (2008: 126), kepuasan kerja tersusun dari tersusun dari beberapa faktor, yaitu kondisi pekerjaan, hubungan rekan kerja, supervisi/pengawasan, Pengembangan Karier, dan kompensasi.

Menurut Furtwengler (2002) dalam Syanputri (2009: 16) Kinerja pegawai yang optimal dapat tercapai dengan adanya kepuasan kerja pegawai. Seseorang dapat mengembangkan kariernya melalui kenaikan jabatan. Pengembangan karier yang dapat membentuk kepuasan kerja didasarkan pada azas prestasi kerja dan harus bersifat terbuka dan jelas. Faktor ini jelas mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Simamora (2004: 64) menyatakan bahwa konsekuensi keberhasilan dan kegagalan karier terkait erat dengan konsepsi diri, identitas, kepuasan individu. Didit Darmawan (2013: 58) menyatakan bahwa karier berkaitan dengan kepuasan individu dalam organisasi dan kepuasan individu. Artinya bila orang mendapat jaminan karier yang baik, ia akan puas dan bekerja sungguh-sungguh. Sebaliknya, bila tidak ada jaminan karier yang baik, orang menjadi tidak puas dan sulit diharapkan bekerja dengan baik. Luthan (1998: 126) menyatakan kondisi pekerjaan yang bersifat kondusif dan nyaman akan memberikan kenyamanan individu dalam bekerja sehingga karyawan akan betah dalam bekerja dan merasakan kepuasan. Perencanaan karier dan menciptakan kondisi pekerjaan yang kondusif menjadi persoalan besar organisasi selama beberapa tahun terakhir, untuk itu dalam penelitian ini penulis meneliti me-

ngenai pengembangan karier dan kondisi pekerjaan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Tujuan yang hendak dicapai dalam kegiatan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kondisi pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil perilaku karyawan dalam organisasi. Selanjutnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti motivasi dan semangat kerja, produktivitas atau prestasi kerja, dan bentuk perilaku kerja lainnya. Siklus stimulus-respon perilaku karyawan ini selalu terjadi berulang-ulang dan terus berkembang (Reksahadiprodjo, dan Handoko, 2003).

Ada beberapa pendapat yang mendefinisikan kepuasan kerja. Menurut Schemerhorn et al 1991 dalam Didit Darmawan (2013: 58), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya.

Definisi di atas menjelaskan dalam kepuasan kerja ada tiga dimensi penting pada kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja adalah suatu tanggapan (*response*) emosional pada suatu situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan kesesuaian antara hasil dan harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2001: 45) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika karyawan memandang pekerjaan mereka.

Definisi di atas menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tanggapan secara kognisi dan afeksi dari seorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, rekan kerja, dan atasan.

Determinan Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pembentukan kepuasan kerja. Menurut Robbins (2001) dalam Didit Darmawan (2013: 58), seseorang tidak hanya sekedar melakukan interaksi dengan rekan sekerja, atasan, kebijakan organisasi, dan lingkungan kerja tertentu yang memungkinkan untuk tidak sesuai atau sesuai dengan dirinya.

Pendapat Stephen P. Robbins tersebut menunjukkan kepuasan kerja seseorang dipengaruhi banyak faktor, tidak hanya dinilai dari faktor gaji saja, namun juga berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri serta faktor lainnya seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan.

Menurut Mangkunegara (2000), kepuasan kerja tersusun dari beberapa faktor, yaitu kondisi pekerjaan, hubungan rekan kerja, supervisi/pengawasan, prestasi/karier, dan kompensasi. Fred Luthans (2008: 126) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang meliputi:

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah sumber utama kepuasan. Hal ini meliputi: kemampuan pekerjaan, menyediakan tugas-tugas penting.

b. Pembayaran

Karyawan melihat pembayaran tersebut sebagai cerminan bagaimana organisasi melihat kontribusi mereka terhadap organisasi.

c. Pengembangan Karier

Kesempatan karier mempunyai pengaruh luas terhadap kepuasan kerja.

d. Pengawasan

Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu *employee centeredness* dan partisipasi. *employee centeredness* yang diukur dengan tingkat ketertarikan personal kepada karyawan yang ditunjukkan dengan memeriksa yang baik. Partisipasi yaitu mengizinkan bawahan berpartisipasi dalam membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

e. Suasana Kerja

Suasana kerja seperti rekan sekerja, kerjasama erat atau kondisi kerja yang mendukung seperti keadaan yang bersih, teratur, dan nyaman.

Kinerja

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson (2006) dalam Herbowo (2012: 9). Kinerja pegawai meliputi elemen: (1) Kuantitas dari hasil, (2) Kualitas dari hasil, (3) Ketepatan waktu dan hasil, (4) Kehadiran, dan (5) Kemampuan bekerja sama.

Penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur/ menilai untuk menetapkan seorang karyawan sukses atau gagal untuk melaksanakan pekerjaannya (Nawawi, 2003: 79).

Manfaat penilaian kinerja adalah:

a. Sebagai masukan bagi para pimpinan untuk membantu dan mengarahkan karyawan untuk memperbaiki kinerjanya di masa depan.

b. Untuk melaksanakan perbaikan dan penyempurnaan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti: (1) Menyelaraskan upah/gaji atau insentif para karyawan yang berprestasi dalam bekerja, (2) Memperbaiki kegiatan penempatan, promosi, pindah dan demosi jabatan sesuai dengan prestasi atau kegagalan karyawan yang dinilai, (3) Membantu perbaikan kegiatan pelatihan, (4) Memberikan informasi bagi karyawan untuk

menyusun perencanaan karier, (5) Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk mendiagnosis masalah-masalah organisasi non-profitnya yang harus dicarikan cara penyelesaiannya (Didit Darmawan, 2013: 180).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan konsep-konsep dasar penelitian terdahulu di atas bahwa variabel perantara mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel-variabel lainnya hanya mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Untuk mempermudah analisis, terlebih dahulu perlu membangun suatu diagram jalur yang menggambarkan hubungan kausal antar variabel. Diagram jalur ini dibangun berdasarkan landasan teori dan konsep-konsep dasar penelitian terdahulu di atas, maka diagram jalurnya adalah seperti gambar 1 di bawah ini:

Hipotesis Penelitian

1. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo.
2. Kondisi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada

kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

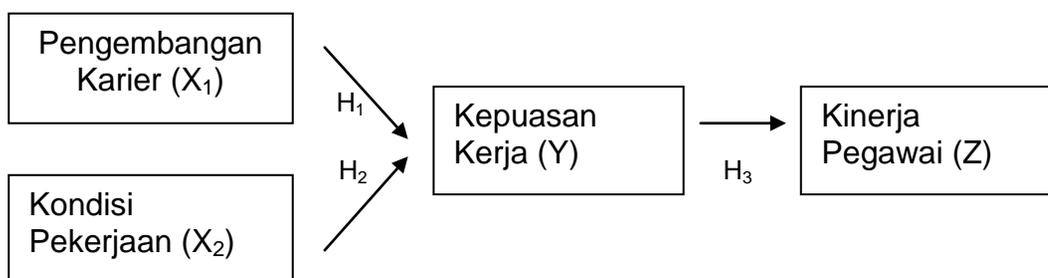
Penelitian tentang pengaruh pengembangan karier dan kondisi pekerjaan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai mengambil lokasi di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2015.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatuskan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo adalah seluruh pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo yang berstatuskan Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus atau *total sampling*. Menurut Umar (2004: 51) mendefinisikan metode sensus atau *total sampling* yaitu cara pengumpulan data yang mengambil setiap unsur populasi atau karakteristik yang ada dalam populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian digunakan untuk menguji tingkat keakuratan data dalam pengujian hipotesis. Sejalan dengan pendapat Santoso (2000: 270) bahwa ada dua syarat penting yang berlaku pada kuesioner, yaitu keharusan sebuah kue-



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Variabel eksogen: variabel pengembangan karier (X_1) dan kondisi pekerjaan (X_2).

Variabel endogen: variabel kepuasan kerja (Y) dan kinerja pegawai (Z).

sioner untuk valid dan reliabel. Sehingga pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan dua langkah yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas kesemua instrumen valid dan reliabel.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Hasil analisis pengaruh pengembangan karier (X_1) dan kondisi pekerjaan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil olah data analisis pengaruh pengembangan karier (X_1) kondisi pekerjaan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) disajikan dalam tabel 1 di bawah ini.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi yang menggunakan koefisien jalur yaitu:

$$Y = 0,461 X_1 + 0,511 X_2 + e_1$$

Berdasarkan hasil di atas maka koefisien jalur untuk variabel pengembangan karier (X_1) sebesar 0,461 dan variabel kondisi pekerjaan sebesar (X_2) sebesar -0,511. Maksud dari nilai tersebut yaitu pengaruh langsung variabel pengembangan karier (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

adalah sebesar 0,461. Artinya variabel pengembangan karier (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan karier (X_1), maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja (Y) pegawai. Sedangkan hasil uji t menunjukkan hasil uji yang signifikan pada taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 karena nilai sig < 0,05. Jadi, hipotesis 1 yang diajukan terbukti kebenarannya.

Pengaruh langsung variabel kondisi pekerjaan (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,511. Maksud dari nilai tersebut yaitu pengaruh langsung variabel kondisi pekerjaan (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,511. Artinya variabel kondisi pekerjaan (X_2) mempunyai pengaruh tinggi terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kondisi pekerjaan (X_2), maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja (Y) pegawai. Sedangkan hasil uji t menunjukkan hasil uji yang signifikan pada taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 karena nilai sig < 0,05. Jadi, hipotesis 2 yang diajukan terbukti kebenarannya.

Tabel 1: Nilai Koefisien Jalur Variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Kondisi Pekerjaan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	6,463	1,062		6,125	0,000
X_1	0,409	0,107	0,461	3,813	0,001
X_2	-0,768	0,181	0,511	- 4,236	0,000

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 2: Nilai Koefisien Jalur Variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	2,672	1,595		1,676	0,102
Y	0,691	0,198	0,492	3,488	0,001

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z). Hasil olah data analisis pengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) disajikan dalam tabel 2 di atas.

Dari tabel 2 di atas diperoleh persamaan regresi yang menggunakan koefisien jalur yaitu:

$$Z = 0,492 Y + e_2$$

Berdasarkan hasil di atas maka koefisien jalur untuk variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,492. Maksud dari nilai tersebut yaitu pengaruh langsung variabel kepuasan kerja (Y) terhadap variabel kinerja pegawai (Z) adalah sebesar 0,492. Artinya variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Z). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja (Y), maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai (Z). Sedangkan hasil uji t menunjukkan hasil uji yang signifikan pada taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 karena nilai

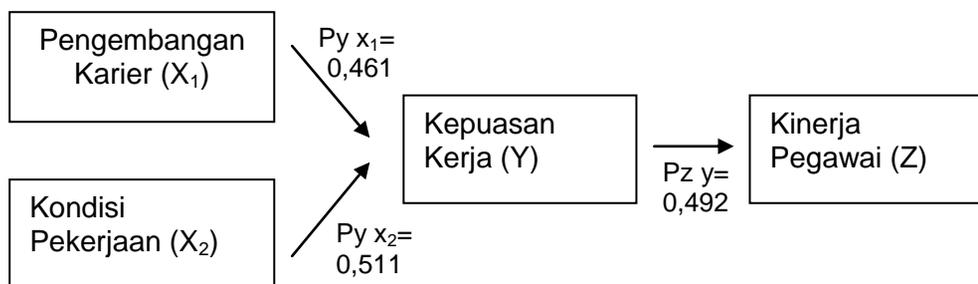
$\text{sig} < 0,05$. Jadi, hipotesis 3 yang diajukan terbukti kebenarannya.

b. Analisis Jalur untuk Kinerja Pegawai

Pada diagram jalur terlihat ada satu variabel yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Z) yaitu kepuasan kerja (Y) sebagai variabel perantara seperti pada gambar 2 di bawah ini:

Sedangkan besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Pada tabel 3 digambarkan ada dua variabel yang memiliki pengaruh tidak langsung secara positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo yaitu pengembangan karier (X_1) sebesar 0,227 dan kondisi pekerjaan (X_2) sebesar 0,251. Hal ini dikarenakan apabila besarnya koefisien jalur lebih dari 0,05 artinya variabel tersebut mempengaruhi secara signifikan (Sudjana,1992: 71).



Gambar 2. Diagram Jalur antar Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3: Pengaruh Langsung dan Tak Langsung terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pengaruh	Terhadap	Jalur	Pengaruh	
				Langsung	Tak Langsung
1.	Pengembangan Karier (X_1)	Kepuasan Kerja (Y)	$X_1 \rightarrow Y$	0,461	-
		Kinerja Pegawai (Z)	$X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$	-	$(0,461 \times 0,492) = 0,227$
2.	Kondisi Pekerjaan (X_2)	Kepuasan Kerja (Y)	$X_2 \rightarrow Y$	0,511	-
		Kinerja Pegawai (Z)	$X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z$	-	$(0,511 \times 0,492) = -0,251$
3.	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja Pegawai (Z)	$Y \rightarrow Z$	0,492	-

Sumber: Data primer yang diolah

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo, dalam hal ini masalah kinerja pegawai menunjukkan bahwa:

1. Pengembangan karier mempunyai pengaruh positif yang signifikan secara langsung dan terhadap kepuasan kerja. Demikian juga, pengembangan karier mempunyai pengaruh positif yang

signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja kerja.

2. Kondisi pekerjaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Demikian juga, kondisi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja kerja.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit, 2013, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya
- Dessler, Gery, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Prenhallindo. Jakarta.
- Dwijayanti, Elfiana, 2013. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Karanganyar", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE. Yogyakarta.
- Herbowo, Fadjar, 2012, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung", *Skripsi*, Magister Manajemen UT. Pangkalpinang.
- Ilyas, 1999, *Kinerja*, Badan Penerbit FKMUI, Depok.
- Luthans, Fred, 2008, *Organization Behaviour, Sixth Edition*, MCGraw Hill Book Co. Singapore.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya Offset, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, Soegito dan Handoko, T. Hani., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Santoso, Singgih, 2004, *SPSS Statistik Parametrik*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudjana, 1992, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Para Peneliti*, Tarsito, Bandung.
- Syanputri, Firstri, 2009, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Studi Kasus: Sembilan Fakultas Institut Pertanian Bogor, Darmaga Bogor)", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bandung.
- Umar, H. 2004, *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Veithzal, Rivai dan Jauvani Ella, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.