

PENGARUH BIMBINGAN, KEDISIPLINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DEPARTEMEN AGAMA

Tri Waspodo

Departemen Agama Kabupaten Karanganyar

Sutarno

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The organization goal reach and organization management more effective and efficient while job performance officer's support. In fact, job performance every office influence by guidance, work discipline, organization culture and leadership. Goal of the research is knowing influence guidance, work discipline, organization culture and leadership to officer's job performance on Departemen Agama of Karanganyar Regency by partially and together, and to know among guidance, work discipline, organization culture and leadership that dominant influence to officer's job performance on Departemen Agama of Karanganyar Regency. The research take location on Departemen Agama officers of Karanganyar Regency with the reason problem at the officer's job performance. Population and samples of the research is all officer on Departemen Agama of Karanganyar Regency counted 51. Collecting data doing with anquete, observation, bibliografi and documentation. Analyze data technique is multiple regression, t test, F test dan determination test Result of t test is guidance, work discipline, organization culture and leadership to officer's job performance on Departemen Agama of Karanganyar Regency influence partially. Result of F test that guidance, work discipline, organization culture and leadership to officer's job performance on Departemen Agama of Karanganyar Regency influence together. That is variation of officer's job performance influence by guidance, work discipline, organization culture and leadership.

Keywords : *work discipline, organization culture, leadership, job performance*

PENDAHULUAN

Manusia dalam kehidupannya tidak pernah hidup sendiri akan tetapi manusia selalu berkelompok dengan sesamanya karena manusia tidak dapat memenuhi sendiri kebutuhannya. Sebagian besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain. Rasio manusia menyatakan bahwa bantuan orang lain akan mudah diperoleh apabila manusia masuk dalam organisasi. Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan,

seperti kepentingan ekonomi, sosial politik dan lain sebagainya.

Bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Sejalan dengan pentingnya sumber tenaga manusia dalam organisasi, Siagian (2003: 127) menyatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti uang, materi, mesin-mesin,

metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi organisasi jika manusia di dalam organisasi itu merupakan daya pembangun dan bukan perusak bagi organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas yang kemudian dikaitkan dengan tugas dan fungsi pegawai Departemen Agama, pengamatan penulis memberikan indikasi bahwa pegawai Departemen Agama Kabupaten Karanganyar dalam menjalankan fungsinya belum dilaksanakan secara maksimal dan dapat diamati serta dilihat dari berbagai tugas pegawai yang kinerjanya masih kurang sebagaimana yang diharapkan seperti belum dipatuhinya jam kerja, keterlambatan penjabaran tugas dan penyelesaian pekerjaan dan tugas-tugas pelayanan kepentingan masyarakat. Penyebab kondisi di atas adalah adanya persepsi pegawai yang berbeda-beda terhadap bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan yang ada dalam organisasi selama ini. Setiap pegawai dalam sinyalemen di atas menunjukkan belum tentu memiliki tingkat kinerja yang dikehendaki organisasi sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan. Kinerja pegawai akan meningkat apabila kepada pegawai diberikan bimbingan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Bimbingan merupakan bantuan yang dapat diberikan kepada setiap individu untuk dapat menjalani kegiatan hidup, mengembangkan sudut pandangnya, mengambil keputusan sendiri dan menanggung beban sendiri.

Bimbingan saja tentu belum cukup untuk menjamin bahwa seorang pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Masih diperlukan faktor lain agar kinerja pegawai

dapat lebih meningkat sehingga secara konsisten menjalankan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya secara tepat waktu. Faktor yang dimaksud adalah kedisiplinan. Hal ini menuntut adanya disiplin kerja yang tinggi dari pegawai bersangkutan. Disiplin selain disiplin terhadap peraturan organisasi, juga disiplin dalam hal tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat waktu. Dengan adanya sikap disiplin yang demikian maka akan dapat memperlancar pelaksanaan tugas.

Budaya organisasi juga turut mendukung menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Dalam pandangan budaya organisasi, setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Davis dalam Lako (2005: 29) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan perilaku dalam organisasi.

Terkait dengan kepemimpinan, bahwa organisasi membutuhkan pimpinan yang dapat mengendalikan organisasi tersebut agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Pimpinan yang baik, tahu bahwa manusia adalah harta perusahaan yang besar dengan berbagai kekuatan dan tanggung jawab yang ada padanya menggerakkan sistem manajemen lebih produktif, fleksibel dan lancar sehingga dapat memotivasi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi dengan jalan menunjukkan kinerja yang baik, disamping mengembangkan dan meningkatkan kualitas para pegawai.

Departemen Agama Kabupaten Karanganyar merupakan instansi vertikal Departemen Agama sebagaimana disebutkan pada pasal 81 KMA Nomor 373 tahun 2002 : Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota adalah instansi

vertikal Departemen Agama yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi. Adapun tugasnya adalah melaksanakan tugas pokok dan tugas Departemen Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi dan peraturan perundangan yang berlaku. Sebagai organisasi pemerintah yang mengurus bidang agama di daerah kabupaten, telah mengalami beberapa kali restrukturisasi, terakhir dengan keputusan Menteri Agama RI Nomor 373 tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota. Dengan perubahan struktur organisasi tersebut diharapkan dapat menjawab berbagai tantangan dan tuntutan baru di bidang pengembangan kehidupan beragama, termasuk membawa dampak perubahan terhadap peningkatan pelaksanaan tugas, untuk mendukung visi dan misi Departemen Agama, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya termasuk di dalamnya tugas administratif atau tugas fasilitatif dalam organisasi. Pada kenyataannya apa yang telah dilakukan pemerintah dengan melakukan perubahan tersebut belum mampu membawa dampak perubahan terhadap pelaksanaan tugas pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Dengan kata lain desain organisasi yang baik belum teruji pada tingkat aplikasi pelaksanaan tugas organisasi tersebut di lapangan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian tentang bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja dilakukan pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Alasannya adalah permasalahan tentang variabel penelitian ada di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar, serta kemudahan dalam pengumpulan data penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar sebanyak 51 orang. Mengingat populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, sehingga semua anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian atau sebanyak 51 orang. Metode pengambilan sampelnya adalah *total sampling*.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, angket dalam penelitian ini meliputi angket tentang bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja.

Definisi Operasional Variabel

1. Bimbingan (X_1)

Bimbingan merupakan bantuan yang diberikan oleh pimpinan Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar, kepada setiap pegawai untuk dapat menjalani kegiatan hidup, mengembangkan sudut pandangnya, mengambil keputusannya sendiri dan menanggung beban sendiri. Pengukuran menggunakan skala *Likert* dengan rincian sebagai berikut: jawaban sangat setuju skor 5, jawaban setuju skor 4, jawaban netral skor 3, jawaban tidak setuju skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju dengan skor 1.

2. Kedisiplinan (X_2)

Kedisiplinan adalah keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi, tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Pengukuran menggunakan skala *Likert* dengan rincian sebagai berikut: jawaban sangat setuju skor 5, jawaban setuju skor 4, jawaban netral skor 3, jawaban tidak setuju skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju dengan skor 1.

3. Budaya organisasi (X_3)

Budaya organisasi merupakan seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam

ruang lingkup internal maupun ketika bereaksi dengan lingkungan eksternal. Cara pengukuran menggunakan Skala *Likert* dengan rincian sebagai berikut: jawaban sangat setuju skor 5, jawaban setuju skor 4, jawaban netral skor 3, jawaban tidak setuju skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju skor 1.

4. Kepemimpinan (X_4)

Kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Kepemimpinan yang diteliti yaitu kepemimpinan Kepala Kantor Departemen Agama termasuk Pajabat Struktural di Kantor Depatrtemen Agama Kabupaten Karanganyar.

Cara pengukuran menggunakan Skala *Likert* dengan rincian sebagai berikut: jawaban sangat setuju skor 5, jawaban setuju skor 4, jawaban netral skor 3, jawaban tidak setuju skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju skor 1.

5. Kinerja (Y)

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Cara pengukuran menggunakan Skala *Likert* dengan rincian sebagai berikut : jawaban sangat setuju skor 5, jawaban setuju skor 4, jawaban netral skor 3, jawaban tidak setuju skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju skor 1.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi masing-masing item pertanyaan dengan skor total, teknik yang digunakan adalah korelasi *product moment* Pearson. Untuk valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan berdasarkan nilai r hitungannya pada taraf signifikansi 5%

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua

kali atau lebih terhadap suatu gejala yang sama. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Uji Reabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Kriteria pengujian yang digunakan untuk menentukan reliabilitas didasarkan pada nilai *Alpha Cronbach* 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varsians Inflation Factor (VIF)*. Kriteria pengujian jika nilai *tolerance* variabel independen $> 0,10$ dan nilai VIF (*Variabce Inflation Factor*) < 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* variabel independen $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 dikatakan terjadi multikolinearitas, yang berarti tidak lolos uji (Ghozali, 2005:43).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode untuk menguji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser*, yang dilakukan dengan meregresikan kembali nilai absolute residual yang diperoleh yaitu (e_i) atas variabel dependen (Damodar

Gujarati, 2005: 187). Dengan ketentuan melihat signifikansinya terhadap derajat kepercayaan 5%, apabila nilai *probabilitas value* > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai *probabilitas value* ≤ 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:47).

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika ada korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Run (Run test)* bertujuan untuk mengetahui apakah data residual terjadi secara random atau tidak. Kriteria pengujiannya, jika *probabilitas value* ≤ 0,05 ditolak karena terjadi autokorelasi dan *probabilitas value* > 0,05 diterima karena tidak terjadi autokorelasi (Ghozali, 2005: 52).

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan melalui uji statistik yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriterianya, jika nilai *probabilitas value* > 0,05 maka data terdistribusi normal, tetapi jika nilai *probabilitas value* ≤ 0,05 maka data terdistribusi tidak normal (Ghozali, 2005: 54).

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bimbingan (X_1), kedisiplinan (X_2), budaya organisasi (X_3) dan kepemimpinan (X_4) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bimbingan (X_1), kedisiplinan (X_2), budaya organisasi

(X_3) dan kepemimpinan (X_4) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen (bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dalam bentuk persen. Koefisien ini menunjukkan keberartian pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila koefisien determinasi yang diperoleh mendekati angka 1 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil uji validitas di mana nilai r hitung dari variabel kinerja pada item pertanyaan 1 sampai dengan 10 mempunyai nilai r hitung dengan *probabilitas value* < 0,05 yang berarti valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan/ Pernyataan valid dalam kuesioner dapat digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian.

Uji Reabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja dapat dinyatakan reliabel sehingga item pertanyaan/ pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji autokorelasi diperoleh nilai $Z = -1,554$ dengan $p = 0,120$. Oleh karena nilai $p > 0,05$ berarti nilai Z tidak bermakna hal

itu menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua nilai probabilitas dari ketiga variabel dependen lebih besar dari 0,05, oleh karena itu tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji normalitas diperoleh hasil nilai Z hitung sebesar 0,940 dengan nilai *Asymp Sig* 0,340 atau lebih besar dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Bentuk persamaan regresi linear berganda menjadi :

$$Y = 1,269 + 0,130 X_1 + 0,418X_2 + 0,204 X_3 + 0,218 X_3$$

Memperhatikan nilai koefisien regresi bimbingan (X_1), kedisiplinan (X_2), budaya organisasi (X_3) dan kepemimpinan (X_4) yang semuanya mempunyai nilai positif, berarti bahwa variabel bimbingan (X_1), kedisiplinan (X_2), budaya organisasi (X_3) dan kepemimpinan (X_4) masing-masing mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (kedisiplinan) yaitu 5,616 paling besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (bimbingan) yaitu 2,184, X_3 (budaya organisasi) yaitu 3,158 maupun X_4 (kepemimpinan) yaitu 3,267. Dengan demikian maka variabel kedisiplinan paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Untuk valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan berdasarkan nilai r_{hitung} nya pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian maka variabel

bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan : "Terdapat pengaruh yang signifikan bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar" dapat dibuktikan.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis Koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai *Adjusted R squared* adalah sebesar 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 81,4%. Selebihnya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Variabel bimbingan didapatkan t_{hitung} (2,184) dengan p_{value} sebesar $0,034 < 0,05$, yang berarti faktor bimbingan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Variabel kedisiplinan didapatkan t_{hitung} (5,616) dengan p_{value} sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa faktor kedisiplinan berpegaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Variabel Budaya organisasi didapatkan t_{hitung} (3,158) dengan p_{value} sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Variabel kepemimpinan didapatkan t_{hitung} (3,267) dengan p_{value} sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Hasil uji F

ditunjukkan bahwa F hitung (55,554) dengan p value sebesar 0,000, Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Hasil analisis Koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai *Adjusted R squared* sebesar 0,814. Hal ini berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadapkinerjapegawai adalah sebesar 81,4%. Sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti kesejahteraan dan pembagian kerja instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Syarif, 2003, *Manajemen Jilid II*, Pelita Masa, Jakarta.
- Alex S Nitisemito. 1998. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia Jakarta.
- Departemen Agama RI. 2000. *Pedoman Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Agama*, Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam
- Dessler, G., 2005, *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern* (terjemahan oleh Agus Dhanna). Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Fachruddin. 2006. "Pengaruh PersepsiKompensasi Finansial dan efektifitas Bimbingan Terhadap Kinerja Penghulu dan Pembantu Penghulu di Lingkungan kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar". *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi Surakarta (Tidak dipublikasikan)
- Flippo, Edwin B., 2001, *Manajemen Pesonalia* (Terjemahan Muh. Masud), Erlangga, Jakarta
- Gibson James, Joko M Ivanecevich dan James H.Donnely Jr. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur, Proses*.Bina Aksara Jilid I (Terjemahan Ninuk Hadiasni). Jakarta
- Henry Simamora, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*,: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN), Yogyakarta.
- Imam Ghozali 2002. *Aplikasi Analisis Multivariante SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Kartini Kartono, 2000, *Psikologi Industri*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Keputusan Presiden Nomor 102 Tahun 2001, *Tugas dan Fungsi Kewenangan Susunan Organisasi dan Tata Kerja tentang Kedudukan Departemen Agama*
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*, Pioner Jaya, Bandung.
- Nainggolan, H., 2004, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Perca Persada, Jakarta.
- Pariata Westra, 2003, *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Republik Indonesia, Departemen Agama : 2003, *Pedoman Pegawai Pencatat Nikah PPN*, Direktorat Jenderal Bimas Islam dan Penyelenggaraan Haji , Jakarta.
- Robbin Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid pertama, PT.Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sondang P. Siagian, 2003, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Adminsitrasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudibyo Triatmojo. 2000. *Sistim Pengawasan*, LAN, Jakarta
- Sugiyono, 2005. *Methodo Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- Winardi.1999. *Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen*, Mandar Maju, Jakarta