

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
DI DINAS PRASARANA JALAN DAN JEMBATAN WILAYAH
BUKITTINGGI**

Hariman Syaleh

harimansyaleh@yahoo.co.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukittinggi

Abstract: *This study analyzed the "Influence of discipline and motivation to job satisfaction in the Office of roads and bridges Bukittinggi region". Total population and sample in this research all employees of the Office of Infrastructure Department of Road and Bridge Bukittinggi region as many as 32 people are all included in this study using census method. Data were collected through questionnaires with Likert scale model was then tested to validan and reliability of the questionnaire. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis method, after passing through the classic assumption test using SPSS. In this research disciplines (X1) and motivation (X2) as independent variables, job satisfaction (Y) as the dependent variable. The results of this study are a). Discipline there are positive and significant impact on job satisfaction that is equal to 0.222 with a significance level of 0.026 <0.05. b). Motivation are positive and significant effect on job satisfaction that is equal to 0,782 with significance level of 0.000 <0.05, c). Discipline and motivation with the same significant positive effect on job satisfaction at 51.623 with a significance level of 0.000 <0.05. Based on the conclusions derived from the research that has been done, it is recommended to further research, if it is to perform similar studies are expected to increase the factor - other factors that may affect mislnya insenti job satisfaction, work environment, leadership and others - others.*

Keywords: *Discipline, motivation and job satisfaction.*

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak terpuaskan merupakan suatu ajaran diantara manajer selama bertahun - tahun (Robbins,2009).

Beberapa pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter dimana para karyawan harus tunduk pada keinginan pemimpin, hal ini akan berdampak positif jika para Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2010).

Memotivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas – tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim,2006) Adapun cara pemimpin untuk memotivasi karyawannya dengan cara : memberikan bonus diluar gaji, memberi tunjangan hari raya, memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan dan lain – lain.

Kepuasan kerja pegawai yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor. Di antaranya adalah bagaimana motivasi yang ada pada diri setiap pegawai tersebut. Untuk dapat menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal, maka eksistensi motivasi kerja setiap pegawai mutlak diperlukan. Setiap pegawai pasti memiliki motivasi tertentu yang menyebabkan ia melaksanakan pekerjaannya. Motivasi apa dan seberapa kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja masih sulit untuk diketahui.

TINJAUAN PUSTAKA

Luthan (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap lognitif, efektif, evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut, Robbins (1996) bahwa indikator kepuasan kerja adalah : (1) Kerja yang secara mental menantang; (2)ganjaran yang pantas; (3) kondisi kerja yang mendukung; (4) rekan sekerja yang mendukung; (5) kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

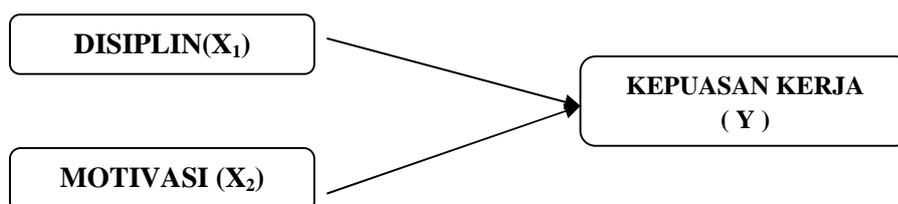
Menurut Siagian (2009.) Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha kooperatif pegawai serta meningkatkan prestasi kerja.

Mengacu pada Hasibuan (2010), terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu: (a) sikap tepat waktu atau kesanggupan para karyawan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan serta tertib dan teratur; (b) sikap kehati-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan yang kantor; (c) sikap tanggung jawab atau kesanggupan karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja serta; (d) sikap ketaatan terhadap aturan kantor seperti ketaatan karyawan untuk memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, dan lain-lain sesuai aturan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2010) motivasi mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2008) mengidentifikasi lima indikator motivasi yakni : (1) fisiologis (*physiological needs*); (2) rasa aman (*safety needs*); (3) sosial (*sosial needs*); (4) penghargaan (*esteem needs*) dan (5) aktualisasi diri (*self-actualisation needs*)

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disusunlah kerangka konseptual penelitian sebagaimana berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Bagan kerangka konseptual ini untuk menggambarkan variabel yang akan diteliti dimana Kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikatnya (*dependen*), Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) sebagai variabel bebas (*independen*).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas, hipotesis peneliti terhadap masalah yang dirumuskan adalah bahwa diduga :

- H₁ Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Perasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi.
- H₂ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Perasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi.
- H₃ Disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Perasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah diskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu sebagai sumber suatu penelitian Sekaran (2003). Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai pada Dinas Perasarana Jalan dan Jembatan di Wilayah Bukittinggi dengan jumlah pegawai sebanyak 32 orang.

Pendapat Roscoe dalam Sekaran, (2003) memberikan pedoman penentuan besarnya sampel penelitian, yaitu: Jumlah sampel lebih besar dari 30 dan lebih kecil dari 500 telah mencukupi untuk semua penelitian. Dalam penelitian multivariate,

jumlah sampel seharusnya beberapa kali (lebih baik apabila 10 kali atau lebih) dari jumlah variabel dalam penelitian.

Berdasar pendapat di atas, jumlah sampel yang dianalisis adalah seluruh pegawai negeri pada Dinas Perasarana Jalan dan Jembatan di Wilayah Bukittinggi (*methodesensus*), sehingga semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Alat yang digunakan untuk menguji validitas kuisioner pada penelitian ini adalah berdasarkan rumus *koefisien korelasi product moment* (Sugiyono, 2007) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

n = Jumlah Responden

Sugiyono (2007) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah apabila diperoleh r_{hitung} lebih besar dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrument penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus alpha atau koefisien *Cronbach's alpha*, instrument yang mempunyai reliabilitasi. Apabila koefisien *Cronbach's alpha* lebih besar dari nilai kritisnya (Dajan, 1997).

Rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrument
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- b^2 = Jumlah varians butir
- σ^2_t = Varians total

Untuk menentukan tingkat realibilitas dari angket dilakukan dengan membandingkan dan melihat nilai koefisien *Cronbach's alpha*, dimana instrument memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh 0,60 (Ghozali, 2005).

Pengujian Asumsi Klasik

Alat analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi - asumsi yang disyaratkan dalam analisis regresi berganda untuk memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimate*) seperti disarankan oleh Gujarati (2003). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, uji linearitas, dan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Setelah asumsi-asumsi klasik dapat dipenuhi maka tahap selanjutnya adalah menganalisis data dan menguji hipotesis - hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan Analisis regresi berganda (Ghozali, 2003).

Variabel independen dalam penelitian ini mencakup disiplin(X_1), dan motivasi (X_2) Sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan kerjaa (Y). Model regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana: Y = Variabel dependen (Kepuasan kerja)
a = Konstanta
b_{1,2} = Koefisien regresi
X₁ = Disiplin
X₂ = Motivasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut pendapat Azwar (2007), jika koefisien korelasi item pertanyaan melebihi 0,30 ($r_{hitung} > 0,300$) maka dianggap sudah valid, berikut hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen pada Tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (Y)

No Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Kritis	Keterangan
Kepuasan kerja 1	0.602	0.300	Valid
Kepuasan kerja 2	0.521	0.300	Valid
Kepuasan kerja 3	0.491	0.300	Valid
Kepuasan kerja 4	0.435	0.300	Valid
Kepuasan kerja 5	0.474	0.300	Valid
Kepuasan kerja 6	0.811	0.300	Valid
Kepuasan kerja 7	0.654	0.300	Valid
Kepuasan kerja 8	0.571	0.300	Valid
Kepuasan kerja 9	0.654	0.300	Valid
Kepuasan kerja 10	0.435	0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel Kepuasan kerja (Y) dari 10 butir pertanyaan yang ada, ditemukan semua item Pernyataan valid untuk kepuasan kerja. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.30. Dengan demikian semua item Pernyataan variabel Kepuasan kerja (Y) dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Selanjutnya berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk item Pernyataan pada variabel disiplin (X₁), akan disajikan pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X₁)

No Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Kritis	Keterangan
Disiplin 11	0.794	0.300	Valid
Disiplin 12	0.683	0.300	Valid
Disiplin 13	0.532	0.300	Valid
Disiplin 14	0.360	0.300	Valid
Disiplin 15	0.839	0.300	Valid
Disiplin 16	0.565	0.300	Valid
Disiplin 17	0.711	0.300	Valid
Disiplin 18	0.445	0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2016

Dari Tabel 4.2 di atas, hasil pengujian validitas untuk variabel disiplin (X₁), ditemukan semua item pernyataan yang terdiri dari 8 item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai validitas disiplin memiliki nilai r , diatas 0.300 oleh karena itu item-item yang telah valid dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Selanjutnya berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk item Pernyataan pada variabel motivasi (X₂), akan disajikan pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

No Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Kritis	Keterangan
Motivasi19	0.574	0.300	Valid
Motivasi20	0.574	0.300	Valid
Motivasi21	0.726	0.300	Valid
Motivasi22	0.559	0.300	Valid
Motivasi23	0.792	0.300	Valid
Motivasi24	0.383	0.300	Valid
Motivasi25	0.759	0.300	Valid
Motivasi26	0.467	0.300	Valid
Motivasi27	0.616	0.300	Valid
Motivasi28	0.670	0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel motivasi (X₂) dari 10 butir pertanyaan yang ada dinyatakan semuanya valid, karena diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai

korelasi kritis atau 0.30. Dengan demikian semua item Pernyataan variabel motivasi (X2) dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas terhadap masing-masing instrumen penelitian diketahui bahwa nilai Koefisien *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Kepuasan kerja (Y)	10	0,849	Reliabel
2	Disiplin (X1)	8	0,854	Reliabel
3	Motivasi (X2)	10	0,874	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel penelitian sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki angka *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuesioner yang handal atau reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda berguna untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS). Hasil analisa regresi liner berganda dapat dijelaskan pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Signifikan
Kepuasan Kerja(Y)	Konstanta (a)	15,070	0,000
	Disiplin (X1)	0,222	0,026
	Motivasi (X2)	0,782	0,000
	F	51,623	0,000
	R ²	0,781	

Sumber: *Hasil Pengolahan Data Primer, 2016*

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa nilai konstantanya sebesar 15,070 dan nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas menyatakan bahwa nilai koefisien regresi disiplin (X1) adalah 0,222 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis H1 penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja” **diterima**.

Koefisien regresi motivasi (X2) adalah 0,782 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Oleh karena itu hipotesis H2 penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ” **diterima**.

Selanjutnya nilai koefisien regresi disiplin (X1) dan motivasi secara bersama –sama adalah 51,623 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel disiplin dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) oleh karena itu hipotesis H3 penelitian ini yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat **diterima**.

Nilai R^2 (*R square*) adalah sebesar 0,781 yang berarti bahwa pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 78 %, dimana sisanya sebesar 22 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, diketahui hasil pengujian data dengan analisis regresi linear berganda nilai konstanta sebesar 15,070 yang artinya kepuasan kerja di Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi sudah ada sebelum

dipengaruhi variable lain. Disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi, apabila disiplin di tingkatkan satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,222, begitu juga dengan variable motivasi apabila di tingkatkan satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,782 dengan asumsi variable lain tetap.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga di atas, ditemukan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi. Dalam artian semakin baik disiplin dan motivasi di Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi yang dimiliki, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi adalah faktor yang menentukan tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi.

Dari hasil perhitungan tingkat capaian jawaban responden (TCR) terhadap variabel ini ditemukan, secara keseluruhan disiplin dan motivasi pegawai terhadap kepuasan kerja telah cukup baik, namun masih perlu perbaikan untuk mencapai penilaian yang lebih baik. Hal ini tentu harus mendapat perhatian khusus bagi atasan agar memperbaiki kondisi ini, supaya para pegawai merasa puas dan aktivitas pekerjaan yang dilakukan akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan yang ada pada bab sebelumnya, tentang “Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Prasarana jalan dan jembatan wilayah Bukittinggi”, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, kedua dan ketiga secara empiris ditemukan pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Prasarana jalan dan jembatan wilayah Bukittinggi. Dari beberapa kesimpulan yang peneliti jelaskan di atas, maka peneliti menyarankan dan mengharapkan perbaikan

untuk menjadi perhatian bagi peneliti yang akan datang seperti :disiplin dan motivasi saat ini dapat ditingkatkan oleh pimpinan, karena untuk mencapai kepuasan kerja para pegawai bisa dilakukan melalui disiplin yang baik yang harus diterapkan dan disesuaikan dengan kondisi yang ada, dan motivasi yang diberikan juga harus disesuaikan dengan kondisi saat ini, sehingga para pegawai merasa nyaman, senang, dan menikmati pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritkonto, Suharsimi. 1999. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Azwar, S. (2007). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, adisi 2, Yogyakarta.
- Cooper, Donald R., dan C. William Emory, 1995, *Metode Penelitian Bisnis*, Erlangga, Jakarta
- Dajan, Anto. 1997, *Pengantar Metode Statistik II*, jilid 2, Edisi kesepuluh. Jakarta
- Flippo, Edwin B (1990) *Manajemen Personalia Edisi Indonesia cetakan 2* Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2003. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, Jr., J.H., 2009, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses (Terj.)*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar : Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar : Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani, (2001) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta, Edisi Kedua.

- Hasibuan, Malayu SP. 2009. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, Sutrisno. 2004. Metodologi Research Jilid 3. Yogyakarta : Andi*
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1982), Manajemen Perilaku Organisasi Alih Bahasa Suryatim, Universitas Indonensia (UI –Press), Jakarta*
- Luthans, 2006. Organizational Behavior, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Nawawi. 2003. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta. Gajah Mada. University Press*
- Prawirosentono, Suryadi (2000). Kebijakan Kinerja Karyawan: Andi Offset
- Rivai, Veithzal. 2003. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robert, M (1992) Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen. P. 1996. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2002. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2005. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Judge. 2008. Manajemen. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2009. Manajemen. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Siagian, S.P. 2004. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Singarimbun & Sofyan Effendi, 1995, Metode Penelitian Survei, Edisi. Revisi, PT. Pustaka LP3ES ...*

- Sekaran, U. 2001. *Research Methode for Business*, Third Edition. USA: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methode for Business*, Third Edition. USA: John Wiley & Sons.
- Sugiono. 1998. *Methode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2007, *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung : ALFABETA
- Sudjana. (1996) Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi*. Tarsito: Bandung
- Santoso, Singgih, 2000, Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT Elex Media.
- Thoha, Miftah, (2007) *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar Husein (2005) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Winardi, J. 1989. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Winardi,J. (2001:2) *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press
- Wexley , *Gary, Yukl. (2006). Kepemimpinan dalam organisasi (Alih Bahasa oleh Jusuf Hudaya)*. PT. Central Asia Raya Purwokerto Prenhalindo, Jakarta.