

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, TINGKAT ABSENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA, OLAHRAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA TANJUNG BALAI****Dailami****Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan****(Naskah diterima: 13 Agustus 2018, disetujui: 26 Oktober 2018)*****Abstract***

*This research is an indication that the employee's performance is not maximal in Tanjung Balai City's Youth, Sports, Culture and Tourism Office. There are still many obstacles in carrying out tasks and employees cannot work optimally. The method used in this study is a survey approach. This type of quantitative descriptive research and the nature of research are explanations. Data collection method is by interview, questionnaire and documentation study. The population is all employees in the Department of Youth, Sports, Culture and Tourism of the Tanjung Balai City, namely 38 employees and the number of employees from the entire population is 38 employees. The results showed that simultaneously there was a significant influence between job promotion, absenteeism and discipline on the performance of employees at the Office of Youth, Sports, Culture and Tourism of Tanjung Balai City and partially showed a significant influence between job promotion, absenteeism and discipline the performance of employees at the Tanjung Balai City Youth, Sports, Culture and Tourism Office and partially the most dominant influence on employee performance is discipline.*

**Keyword:** *Promotion Position, Level of Absence, Discipline, Performance.*

***Abstrak***

Penelitian ini adalah adanya indikasi tidak maksimalnya kinerja pegawai yang ada pada lingkungan Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai. Masih banyak terkendala dalam melaksanakan tugas dan pegawai belum bisa bekerja secara optimal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai yaitu 38 pegawai dan ditetapkan jumlah sempel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 38 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan, tingkat absensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan, tingkat absensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai dan secara parsial pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah disiplin.

**Keyword:** *Promosi Jabatan, Tingkat Absensi, Disiplin, Kinerja.*

## I. PENDAHULUAN

Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan.

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai masih ditemukan beberapa kelemahan, diantaranya adanya kelebihan pegawai di salah satu bagian unit kerja yang kurang efektif menyebabkan di waktu tertentu mereka tidak mempunyai pekerjaan. Adanya sistem kerja dan struktur organisasi yang tidak seimbang serta sistem birokrasi yang tinggi. Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Tingkat Absensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai”.

## II. KAJIAN TEORI

### 2.1 Teori tentang Promosi Jabatan

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh pegawai, karena promosi berarti ada kepercayaan atau pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan seorang pegawai untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab dan penghasilan yang semakin besar. Promosi disebabkan adanya suatu jabatan yang lowong karena: pensiun, keluar, meninggal dunia atau pejabat yang menduduki jabatan tersebut pindah ke jabatan yang lainnya.

Beberapa pengertian promosi menurut para ahli antara lain:

1. Moenir (2001) Promosi adalah kegiatan pemindahan pegawai dari suatu jabatan kepada jabatan yang lain yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi daripada

- jabatan yang diduduki sebelumnya atau pengangkatan pegawai untuk memangku suatu tugas/jabatan tertentu.
2. Rivai (2004) berpendapat bahwa “promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level”.
  3. Sastrohadiwiryo (2005), promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.
  4. Siagian (2000) Promosi adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula.
  5. Hasibuan (2004) menyatakan bahwa promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan.

Promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan. Promosi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai karena dengan promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Peranan promosi yang besar menyebabkan perusahaan harus membuat program promosi dan memberikan informasi kepada pegawai.

Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa promosi berarti perpindahan dari satu jabatan

ke jabatan yang lebih tinggi tingkatannya dalam organisasi. Promosi akan meningkatkan tugas, wewenang dan tanggung jawab. Promosi akan mengakibatkan kenaikan pendapatan dan hak.

### **2.5.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa 3 (tiga) faktor utama yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, yaitu

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan dan
- c. Dukungan organisasi.

Menurut Rivai (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah:

- a). Pengetahuan, yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas yang dimiliki pegawai.
- b) Ketrampilan, kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai.
- c) Abilities yakni kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai.
- d) Attitude, yaitu suatu kebiasaan yang terpola.
- e) Behavior, yaitu perilaku kerja seorang

pegawai dalam melaksanakan berbagai kegiatan dan aktivitas kerja.

Menurut Sutrisno (2009) menge-mukakan adanya 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. *Effort*, yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan pekerjaan
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan
- c. *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah : Kondisi fisik; Bakat; Pendidikan; Pelatihan; Disiplin; Pengawasan; Fasilitas; Kesempatan berprestasi

Dari beberapa penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa perilaku seorang pegawai dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagi variabel yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Sejarah Singkat Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjungbalai**

Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berada pada Kota Tanjungbalai yang mempunyai tugas pokok dan fungsi pembinaan Kepemudaan, Pembinaan Manajemen Kolahragaan. Pembinaan dan pengembangan kebudayaan, pemberdayaan kesenian rakyat serta kesejarahan dan kepurbakalaa diwilayah Kota Tanjungbalai.

#### **3.2 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjungbalai**

Tugas pokok Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai sesuai dengan Peraturan Walikota Tanjungbalai tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai, adalah untuk melaksanakan urusan Pemerintahan daerah berdasarkan otonomi dan tugas pembantuan di bidang Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung

Balai. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata;
3. Penyusunan perencanaan bidang Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata;
4. Pembinaan, koordinasi, pengendalian dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata;
5. Pelaksanaan kegiatan penatausahaan Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata;
6. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata;
7. Pelaksanaan tugaslain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 3.3 Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 3.3.1. berikut ini :

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	(%)
$\leq 30$	5	13.2
31 - 40	17	44.7
41 - 50	14	36,9
$\geq 51$	2	5.2
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1. yang ada menunjukkan bahwa usia responden yang lebih dominan adalah yang berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun dan berusia 41 tahun sampai dengan 50 tahun yang masing-masing berjumlah 17 orang (44,7%) dan 14 orang (36,9%). Responden yang berusia  $\geq 51$  tahun berjumlah 2 orang (5,2%) dan responden yang berusia  $\leq 30$  tahun berjumlah 5 orang (13,2%). Sesuai usia responden tersebut memberikan gambaran bahwa mayoritas pegawai yang berada pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai merupakan pegawai yang memiliki rentang usia 31 tahun sampai dengan 40 tahun dengan persentase 44,7%. Hal ini

mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai masih memiliki usia yang relatif produktif dan aktif.

3.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 3.3.2. berikut:

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Laki-laki	26	68.4
Perempuan	12	31.6
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2. yang ada menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang (68,4%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang (31,6%). Hal ini menunjukkan, pegawai yang bekerja pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai lebih dominan yang berjenis kelamin laki-laki. Secara umum laki-laki memiliki kodrat untuk memenuhi kebutuhan keluarga, selain itu laki-laki masih dinilai lebih mampu untuk bekerja keras dan lebih berani menghadapi tantangan dalam pekerjaan, walaupun tidak menutup kemungkinan instansi merekrut perempuan berdasarkan potensi yang lebih baik dari laki-laki.

### 3.3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 3.3.3. berikut ini :

**Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	(%)
$\leq 5$	10	26,3
6 - 10	20	52,6
$\geq 11$	8	21,1
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3. yang ada menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih dominan adalah yang memiliki masa kerja  $\leq 5$  tahun yang berjumlah 10 orang (26,3%). Responden yang memiliki masa kerja 6 - 10 tahun berjumlah 20 orang (52,6%) dan responden yang memiliki masa kerja  $\geq 11$  tahun berjumlah 8 orang (21,1%). Berdasarkan masa kerja responden tersebut diatas memberikan gambaran bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja 6 sampai 10 tahun.

### 3.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3.3.4. berikut ini :

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	(%)
SMU	12	31,6
D-3	8	21,1
S-1	16	42,1
S-2	2	5,2
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.4. yang ada menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sebanyak 2 orang (5,2%), responden yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 16 orang (42,1%), responden yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 8 orang (21,1%) dan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMU sebanyak 12 orang (31,6%). Hal ini mengindikasikan bahwa pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan setingkat S1.

### 3.3.5 Distribusi Jawaban Responden

Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Promosi Jabatan

Berdasarkan penjelasan responden bahwa kejujuran merupakan bagian penilaian

dari penetapan promosi jabatan menunjukkan responden yang berjumlah 24 orang (63,2%) menyatakan sangat setuju, sekitar 12 orang (31,6%) menyatakan setuju dan sekitar 2 orang (5,3%) menyatakan kurang setuju. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa kejujuran merupakan bagian penilaian dari penetapan promosi jabatan.

Penjelasan responden bahwa kedisiplinan merupakan bagian penilaian dari penetapan promosi jabatan menunjukkan responden yang berjumlah 22 orang (57,9%) menyatakan sangat setuju, sekitar 10 orang (26,3%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang (10,5%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 2 orang (5,3%) menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa kedisiplinan merupakan bagian penilaian dari penetapan promosi jabatan.

Penjelasan responden bahwa prestasi kerja merupakan bagian penilaian dari penetapan promosi jabatan menunjukkan responden yang berjumlah 24 orang (63,2%) menyatakan sangat setuju, sekitar 11 orang (28,9%) menyatakan setuju dan sekitar 3 orang (7,9%) menyatakan kurang setuju. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden

menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa prestasi kerja merupakan bagian penilaian dari penetapan promosi jabatan.

Penjelasan responden bahwa kerjasama merupakan bagian penilaian dari penetapan promosi jabatan menunjukkan responden yang berjumlah 22 orang (57,9%) menyatakan sangat setuju, sekitar 10 orang (26,3%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang (10,5%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 2 orang (5,3%) menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa kerjasama merupakan bagian penilaian dari penetapan promosi jabatan.

Penjelasan responden bahwa kecakapan merupakan bagian penilaian dari penetapan promosi jabatan menunjukkan responden yang berjumlah 20 orang (52,6%) menyatakan sangat setuju, sekitar 10 orang (26,3%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang (13,2%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 3 orang (7,9%) menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa kecakapan merupakan bagian penilaian dari penetapan promosi jabatan.

Penjelasan responden bahwa loyalitas merupakan bagian penilaian dari penetapan

promosi jabatan menunjukkan responden yang berjumlah 24 orang (63,2%) menyatakan sangat setuju, sekitar 12 orang (31,6%) menyatakan setuju dan sekitar 2 orang (5,3%) menyatakan kurang setuju. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa loyalitas merupakan bagian penilaian dari penetapan promosi jabatan.

Penjelasan responden bahwa komunikatif merupakan bagian penilaian dari penetapan promosi jabatan menunjukkan responden yang berjumlah 20 orang (52,6%) menyatakan sangat setuju, sekitar 10 orang (26,3%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang (13,2%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 3 orang (7,9%) menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa komunikatif merupakan bagian penilaian dari penetapan promosi jabatan.

Penjelasan responden bahwa pendidikan merupakan bagian penilaian dari penetapan promosi jabatan menunjukkan responden yang berjumlah 24 orang (63,2%) menyatakan sangat setuju, sekitar 12 orang (31,6%) menyatakan setuju dan sekitar 2 orang (5,3%) menyatakan kurang setuju. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden

menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa Pendidikan merupakan bagian penilaian dari penetapan promosi jabatan.

## V. KESIMPULAN

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Secara serempak variabel promosi jabatan, tingkat absensi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa promosi jabatan, tingkat absensi dan disiplin sangat menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai, artinya Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai harus senantiasa mempertimbangkan promosi jabatan, tingkat absensi dan disiplin dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai.

Secara parsial variabel disiplin berpengaruh lebih dominan dari pada tingkat tingkat absensi dan promosi jabatan. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin lebih menentukan dalam meningkatkan kinerja

kerja pegawai, atau dengan kata lain pimpinan Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjung Balai harus selalu berupaya memperhatikan kedisiplinan pegawainya agar dapat mencapai kinerja kerja yang optimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

As`ad Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Penerbit Galia: Yogyakarta.

David, Fred. R. 2004. *Manajemen Strategis, Konsep*. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa Alexander Sindoro. Prehallindo. Jakarta.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi: Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama: Bandung.

Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Ohio: South-Western.

Moenir. 2001. *Manajemen Pelayanan Umum*, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.

Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan. Ghilia Indonesia: Jakarta

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Penerbit Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Sastrohadiwiryo B. Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabet: Bandung.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Penerbit Kencana: Jakarta.

Wursanto. 2000. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi. Yogyakarta.

Yulk, Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Penerbit PT Macanan Jaya Cemerlang: Jakarta.