

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN PANIKI I KECAMATAN MAPANGET KOTA MANADO

Oleh :

Clif Yosias Weldy Suoth

Abstrak

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuan kantor dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat tercapai tergantung pada kinerja pegawainya. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi para pegawai, maka dalam hal ini Kantor Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Dimana Kantor Kelurahan paniki Kecamatan Mapanget Kota Manado tersebut masih ada permasalahan dalam hal motivasi dan disiplin kerja , yaitu masih adanya pegawai yang santai saat jam kerja sedang berlangsung tanpa aktivitas yang berarti, masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, masih adanya kesenjangan yang terjadi misalnya masih kurangnya komunikasi dengan rekan kerjanya dalam kegiatan kantor sehari-hari, dan bahkan kurang puasnya jaminan hari tua serta pelayanan yang diberikan oleh sebagian masyarakat diaanggap belum maksimal.

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dikemukakan dalam uraian pendahuluan dimuka, maka penelitian ini adalah merupakan suatu penelitian survey yang bersifat deskriptif kuantitatif. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Arikunto (2000) bahwa suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan/melukiskan keadaan atau status suatu fenomena disebut penelitian deskriptif.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan sehubungan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai dalam peningkatan kinerja di Kantor Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado menunjukkan bahwa secara distribusi frekuensi terlihat dimana jumlah hasil disribusi baik menyangkut skor pilihan, maupun jumlah keseluruhan dan prosentasi memperlihatkan bahwa tingkat motivasi belum masih perlu ditingkatkan guna pencapaian kinerja pada penyelenggaraan Pemerintahan di Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado. Demikian pula halnya dengan memperhatikan jumlah hasil disribusi baik menyangkut skor pilihan, maupun jumlah keseluruhan dan prosentasi memperlihatkan bahwa tingkat disiplin masih perlu ditingkatkan guna pencapaian kinerja pada penyelenggaraan Pemerintahan di Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi / organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini motivasi sangatlah penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Steers, 1980 :19).

Menurut Moekijat (1989 :139) ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan / instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat (Hasibuan, 2000 : 194).

Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuan kantor dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat tercapai tergantung pada kinerja pegawainya. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi para pegawai, maka dalam hal

ini Kantor Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Dimana Kantor Kelurahan paniki Kecamatan Mapanget Kota Manado tersebut masih ada permasalahan dalam hal motivasi dan disiplin kerja , yaitu masih adanya pegawai yang santai saat jam kerja sedang berlangsung tanpa aktivitas yang berarti, masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, masih adanya kesenjangan yang terjadi misalnya masih kurangnya komunikasi dengan rekan kerjanya dalam kegiatan kantor sehari-hari, dan bahkan kurang puasnya jaminan hari tua serta pelayanan yang diberikan oleh sebagian masyarakat diaanggap belum maksimal.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado.
- 2) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan sehubungan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai dalam peningkatan kinerja di Kantor Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado menunjukkan bahwa secara distribusi frekuensi terlihat dimana jumlah hasil distribusi baik menyangkut skor pilihan, maupun jumlah keseluruhan dan prosentasi memperlihatkan bahwa tingkat motivasi belum masih perlu ditingkatkan guna pencapaian kinerja pada penyelenggaraan Pemerintahan di Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado. Demikian pula halnya dengan memperhatikan jumlah hasil distribusi baik menyangkut skor pilihan, maupun jumlah keseluruhan dan prosentasi memperlihatkan bahwa tingkat disiplin masih perlu ditingkatkan guna pencapaian kinerja pada penyelenggaraan Pemerintahan di Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado.

Dalam variable kinerja dimana dengan memperhatikan jumlah hasil distribusi baik menyangkut skor pilihan, maupun jumlah keseluruhan dan prosentasi memperlihatkan bahwa tingkat kinerja masih perlu ditingkatkan sehingga penyelenggaraan Pemerintahan di Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado menjadi semakin baik dalam melayani masyarakat baik dalam kaitannya dengan pembangunan, pemerintahan, pelayanan maupun pemberdayaan.

Begitu pula dengan hasil pengujian statistik dengan menggunakan metode analisis korelasi product moment melalui alat bantu statistik for windows SPSS 13.0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variable motivasi dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,682$, ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara variable motivasi dengan kinerja pegawai. Karena nilai r korelasinya > 0 , artinya terjadi hubungan yang linear positif, semakin besar nilai variable motivasi maka semakin besar dengan kinerja pegawai.

Sementara koefisien korelasi antara variable disiplin dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,302$, ini berarti terdapat hubungan yang rendah antara variable disiplin dengan kinerja pegawai. Karena nilai r korelasinya > 0 , artinya terjadi hubungan yang linear positif, semakin besar nilai variable disiplin maka semakin besar dengan kinerja pegawai. Demikian pula halnya dengan nilai uji t hitung variable motivasi 6.31 dan disiplin 2.01 dengan t table (5%) adalah 1.99. baik t hitung variable motivasi maupun variable disiplin 6.31 dan 2.01 > 1.99 yang menunjukkan signifikansi hasil penelitian dari sampel untuk digeneralisasi dalam populasi.

Pemberlakuan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia (aparatur), dimana daerah memperoleh peluang dalam menggali dan mengolah potensi daerah secara luas, nyata dan bertanggung jawab, namun untuk pelaksanaannya dilapangan masih menunjukkan kesiapan sumber daya aparatur masih lemah. Perilaku manusia itu pada hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Upaya perbaikannya dapat dilakukan melalui perbaikan motivasi maupun disiplin kerja pegawai dalam melayani masyarakat.

Pemerintah merupakan manifestasi dari kehendak rakyat, karena itu harus memperhatikan kepentingan rakyat dan melaksanakan fungsi rakyat melalui proses dan mekanisme pemerintahannya. Peran pemerintahan yang dilakukan pemerintah meliputi fungsi pelayanan sipil dan pengaturan warga negara. Untuk melakukan fungsi pemerintahan tersebut, pemerintah melakukan aktivitas pelayanan, pengaturan, pembinaan, koordinasi, pengelolaan dan pembangunan dalam berbagai bidang kehidupan. Pada proses pelayanan masyarakat harus disertai dengan proses pemberdayaan lembaga dan aparat (pemerintah) yang dianggap mampu memberikan kualitas layanan yang dianggap baik oleh masyarakat sebagai yang diperintah.

Birokrasi pemerintah pada dasarnya dibentuk untuk mengaktualisasikan tugas pemerintah dalam memberikan dan memenuhi kebutuhan layanan sipil ataupun layanan sipil,

sehingga birokrasi mempunyai kewajiban untuk menjadi pelayan bagi kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, dengan keberadaan birokrasi, maka masyarakat akan memperoleh kebutuhannya sebagai seorang warga negara dari birokrasi pemerintah tanpa mendapat perlakuan untuk dipersulit oleh birokrasi itu sendiri.

Peranan birokrasi di Indonesia memiliki raport buruk, khususnya semasa orde baru yang menjadikan birokrasi sebagai alat atau mesin politik penguasa. Masyarakat dibuat tidak berdaya dengan harus membayar tarif/biaya yang mahal akan sebuah pelayanan birokrasi. Ketidakpastian waktu, tarif/biaya dan ketidakpastian siapa yang bertanggung jawab adalah merupakan fakta empiris akan rusaknya pelayanan birokrasi ditambah dengan maraknya korupsi, kolusi dan nepotisme.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Apabila membicarakan tentang motivasi kerja, hal pokok yang menjadi bagian dari pembicaraan adalah faktor-faktor apakah yang menjadi pendorong orang untuk bekerja. Faktor motivasi ini dibagi sumbernya menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu, dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar pribadi individu.

Motivasi intrinsik menjadi faktor dominan yang mempengaruhi perilaku seseorang (Prianto, 2006; Ratnawati, 2004). Menurut Ratnawati motivasi adalah suatu yang intern. Motivasi kerja intrinsik secara positif melibatkan pengalaman berharga yang dialami pekerja dari pekerjaannya. Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran akan pentingnya atau makna dari pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan Prianto menyatakan nilai-nilai yang dianut para pegawai di dalam motivasi intrinsik merupakan variabel utama yang menentukan kinerja.

Dengan demikian maka motivasi seseorang itu disebabkan dan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain yang bersumber dari dalam dirinya yaitu adanya suatu tuntutan kebutuhan (*needs*) yang dirasakan oleh dirinya sendiri, dan faktor yang bersumber dari luar dirinya seperti lingkungan keluarga, masyarakat dan organisasinya.

Motivasi adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Dikatakan bahwa rumusan yang berbunyi *motive are the way of behaviour* adalah tepat. Artinya,

mengapa timbul tingkah laku seseorang, itulah motive. motif atau *motive* adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang sehingga berperilaku dan melakukan perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu itu adalah karena yang bersangkutan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi.

Keith Davis (1985 : 365) mengemukakan bahwa: "*Dicipline is management action to enforce organizationa standards*", pengertian disiplin tersebut diinterpretasikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kemudian Lefeinier dan Lavine (dalam Jurnal Ilmu Politik, 1987 : 47) mengemukakan pendapat bahwa: "Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri dan menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku". Dalam suatu organisasi pengertian ini pada dasarnya merupakan pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan/peraturan/norma yang berlaku. Dalam hubungannya dengan disiplin pegawai, disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integrasi dan merupakan unsur yang dapat menggalakan kerja pegawai, bahkan dapat pula sebaliknya.

Dimensi kedisiplinan ini berkaitan dengan sikap, mental pegawai untuk taat dan patuh terhadap berbagai ketentuan peraturan yang berlaku, termasuk dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Untuk memberikan perhatian terhadap pekerjaan maka dibutuhkan kemampuan pegawai dalam memahami posisi dan beban tugasnya sebagai aparatus pemerintahan yang berfungsi sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Karena tidak asing lagi bahwa salah satu masalah klasik yang menjadi ciri khas aparat/pegawai pemerintahan (sipil) di Indonesia adalah lemahnya sikap, mental maupun disiplin dalam melaksanakan semua ketentuan peraturan yang berlaku. Lemahnya kesadaran para pegawai pemerintahan ini, jelas berimplikasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian penyelesaian pekerjaan selalu terbengkalai.

Disiplin menjadi faktor pengikat dan integrasi, yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, karena dianggap bahwa dengan berpegang pada peraturan ini, tujuan dari organisasi tercapai. Pada suatu pelanggaran dari peraturan, maka dengan sendirinya seorang pegawai atau sekelompok pegawai dapat dihukum, yaitu karena melakukan pekerjaan yang dilarang dan telah

berbuat/bertindak tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur tata kerja yang berlaku dalam organisasi.

Pembangunan aparatur negara diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh tatanan administrasi pemerintahan, termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik, khususnya dalam melayani dan menumbuhkan prakarsa, meningkatkan peran aktif masyarakat serta tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat.

Berkaitan dengan hal tersebut maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas aparat pemerintah dalam hal ini pegawai negeri sipil khususnya mengenai sumber daya manusia adalah meningkatkan disiplin pegawai.

Mematuhi peraturan berarti memberikan dukungan positif pada organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Disamping itu disiplin merupakan salah satu indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja yang dapat mendukung terwujudnya pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pegawai itu sendiri serta tujuan masyarakat..

Dengan demikian organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan tentang jam masuk dan jam pulang kerja serta jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan tentang cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi, dan sebagainya Untuk mencapai tingkat efisiensi kerja yang tinggi, dibutuhkan tingkat disiplin yang tinggi pula. Disiplin mempunyai arti yang dalam, karena ia muncul dari perasaan dan sikap dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang kemudian diwujudkan dalam bentuk perilaku atau tindakan. Disiplin mempunyai kualitas psikologis, oleh karena itu selalu terlihat secara tidak langsung yaitu melalui perilaku atau tindakan yang mencerminkan kualitas psikologis. Demikianlah, maka wujud akhir dari suatu disiplin adalah perilaku atau tindakan yang memenuhi tuntutan suatu pekerjaan secara wajar. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan itu biasanya diatur dalam suatu peraturan-peraturan kedisiplinan

maka wujud disiplin pada akhirnya terlihat dalam perilaku atau tindakan seorang pegawai dalam mentaati atau memenuhi peraturan-peraturan kedisiplinan tersebut.

Pengaruh yang positif dari variabel motivasi terhadap kinerja maupun disiplin terhadap kinerja memberikan penjelasan bahwa perlunya perbaikan motivasi maupun disiplin dalam upaya menjadikan kinerja penyelenggaraan pemerintahan di Kelurahan Paniki Satu Kota Manado menjadi lebih baik. Semakin baik motivasi maupun disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai di Kelurahan Paniki satu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat baik dalam bidang pelayanan pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan dan pelayanan administrasi maka dengan sendirinya akan membawa peningkatan pada kinerja pegawai di lingkup Pemerintahan Kelurahan Paniki Satu secara khusus dan Pemerintahan Kecamatan Mapanget dan Kota Manado Secara Umum.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka melalui penelitian ini terungkap bahwa bahwa :

- 1) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado yang terlihat dari koefisien korelasi antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,682$ dengan nilai r korelasinya > 0 . Demikian pula halnya dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t table (t hitung = $6.31 > t$ table = 1.99).
- 2) Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado yang terlihat dari koefisien korelasi antara variabel disiplin dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,302$, dengan nilai r korelasinya > 0 . Demikian pula halnya dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t table (t hitung = $6.31 > t$ table = 1.99).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran guna perbaikan motivasi dan disiplin sebagai upaya peningkatan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Memberikan penghargaan berupa tunjangan khusus atas prestasi pegawai sehingga pegawai merasa dihargai.
2. Penataan pola mekanisme kerja seperti kejelasan alur pelayanan di kelurahan.
3. Menempatkan pegawai sebagai customer service serta penataan ruang kerja.
4. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk pengembangan kemampuan melalui peningkatan pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi yang diikuti dengan penyediaan bantuan dana penunjang pendidikan formal bagi pegawai.
5. Menerapkan penegakan disiplin kerja mulai dari pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. 1984. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Angkasa.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, Sahlan. 2002. Teori Motivasi; Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Studia Press.
- Bernardine, John H., and Joyce E.A. Russel. 1993. Human Resources Management : an Experiential Approach. New York: Me Graw-Hill Inc.
- Gibson, James L. 1994. Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses. Terjemahan Djoerban Wahid, S.H. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, dan Suad Husnan. 1990. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.
- Lateiner, R. Alfred. 1980. Tehnik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soejono. Jakarta: Aksara Baru.
- Lukman Sampara. 1999. Manajemen Kualitas Pelayanan. Jakarta : STIA-LAN Press
- Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik, MaUPP, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta Rivai.
- Moekijat. 1989. Manajemen Kepegawaian. Bandung: Mandar Maju.
- Prijodarminto, Soegeng. 1994. Disiplin Kiat Menuju Sukses. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Siagian, Sondang P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. 1990. Manajemen Modern. Bandung: Sinar Baru.
- , 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, M.Richard. 1980. Efektivitas Organisasi kaidah Tingkah Laku. Terjemahan Dra. Magdalena Jamin. Jakarta: Ghalia.
- Sudjana. 2002. Metode Statistika. Bandung: Tarsito.
- Sudarmanto., 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiono, 1997. Metode Penelitian Administrasi. Bandung. Alfabeta

Suradinata, Ermaya. 1997. Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah Pendekatan Budaya, Moral, dan Etika. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sutarto. 1987. Dasar-dasar Organisasi. Jakarta: Gajah Mada Univers