



Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar

Andi Fachruddin^{1*}

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

¹. Email: andifahar@gmail.com

Abstrak

The purpose of this research is to (1) to know whether is any effect of motivation, working environment, and working spirit to the employee's performance in the Department of Public Work in city of Makassar.(2)To know which one of the variable, that has the most dominant effect to the employee's performance in the Department of Public Work in city of Makassar. This research is held in Department of Public Work of Makassar city. The population of this study are 80 of the employees of Department of Public Work in city of Makassar. The type of this research is descriptive qualitative with the random sampling method. And then, the data that we collect is processed using the regression analysis. The result of the research shows that all of the variable that have been studied simultaneously have significant effect to the employee's performance in the Department of Public Work in city of Makassar. And the motivation variable has the most dominant effect

Kata Kunci: motivation, working environment, working spirit, performance.

1. Pendahuluan

Umat manusia telah mengalami perkembangan yang sangat pesat sejak pertama kali tinggal di bumi ini, salah contoh kemajuan yang terjadi pada umat manusia adalah pada zaman Nabi Muhammad SAW. Manusia sudah sejak lama melakukan pengaturan dalam rangka mencapai tujuan. Banyak kesulitan yang terjadi dalam melacak sejarah manajemen, namun diketahui bahwa ilmu manajemen telah ada sejak ribuan tahun yang lalu. Hal ini dibuktikan dengan adanya piramida di Mesir. Piramida tersebut dibangun oleh lebih dari 100.000 orang selama 20 tahun. Piramida Giza tak akan berhasil dibangun jika tidak ada seseorang tanpa memperdulikan apa sebutan untuk manajer ketika itu yang merencanakan apa yang harus dilakukan, mengorganisir manusia serta bahan bakunya, memimpin dan mengarahkan para pekerja, dan menegakkan pengendalian tertentu guna menjamin bahwa segala sesuatunya dikerjakan sesuai dengan rencana.

Salah satu cabang ilmu manajemen yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat Manajemen SDM, dimana dalam Manajemen SDM yang diatur adalah manusianya. Manusia merupakan makhluk yang sangat kompleks, karena tidak ada satupun manusia yang memiliki karakter atau sifat yang persis sama. Belum lagi budaya ataupun latar belakang juga mempengaruhi perilaku seseorang dan ada juga yang menganggap bahwa hal tersebut diwarisi secara genetis (Arnold, Matthew, 15;1869). Dalam ilmu manajemen teori mengenai kebutuhan manusia yang sering digunakan adalah teori maslow. Abraham Maslow membagi kebutuhan menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri). Frederick Herzberg kemudian membagi teori kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena kinerja sebenarnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diemban kepadanya. Seluruh aktivitas dalam lingkungan instansi pemerintah akan

diukur dari sisi akuntabilitas kerjanya, baik dari sisi kinerja individu, kinerja unit kerja dan juga dari sisi kinerja instansi. Perilaku PNS yang tidak memiliki kinerja yang baik, tidak profesional serta kurang bertanggung jawab, bertentangan dengan tujuan manajemen Pegawai Negeri Sipil diatas. Hampir semua pihak menginginkan kinerja pegawai pemerintah yang baik, seperti yang diinginkan selama ini oleh sebagian besar orang, karena pegawai pemerintah dengan kinerja yang baik akan sangat bermanfaat bagi masyarakat. Penelitian ini difokuskan dengan rumusan masalah yaitu:

1. Apakah pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU kota Makassar?
2. Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja?

2. Tinjauan Pustaka

Menurut Prawirosentono (1999) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Roziana Ainun Hidayat, tahun 2006 dalam melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Beberapa Faktor Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tetap Operasional PT. Petrokimia Gresik. Dalam penelitian ini permasalahan yang dikemukakan adalah apakah faktor semangat kerja yaitu motivasi komunikasi, partisipasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan tetap operasional PT. Petrokimia Gresik. Absor Marantika, pada tahun 2004, melakukan penelitian dengan judul Analisis Hubungan prestasi Kerja dengan Lingkungan kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia/Persero Tanjung Karang. Dari hasil penelitian menyebutkan Hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama rekan kerja, Keadaan tempat kerja yang meliputi lingkungan dan fasilitas kerja serta peraturan / tata tertib yang diberlakukan ditempat kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Iswahyu Hartati, pada tahun 2005, melakukan penelitian kesesuaian kompensasi dan motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara individu maupun secara silmultan. Menurut Notoatmodjo (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang disingkat menjadi "ACHIEVE" yang artinya Ability (kemampuan pembawaan), Capacity (kemampuan yang dapat dikembangkan), Help (bantuan untuk terwujudnya kinerja), Incentive (insentif, material maupun non material), Environment (lingkungan tempat kerja karyawan), Validity (pedoman/petunjuk dan uraian kerja), dan Evaluation (adanya umpan balik hasil kerja).

3. Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar, yang berjumlah 396 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik yang sama dengan populasinya. Adapun teknik pengambilan sampel yaitu secara Convinien sampling (sampel kemudahan) yaitu sampel diambil pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya (Siagian, 1985) sampel diambil pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar sampai semua yang ditentukan terpenuhi untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan derajat kesalahan 10 % maka jumlah karyawan yang dijadikan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.\lambda^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang harus diambil

λ^2 = Derajat kesalahan ($\lambda = 10\%$)

N = Populasi

Berdasarkan rumus diatas, jumlah pegawai Dinas PU Kota Makassar yang dapat dijadikan sampel adalah

$$n = \frac{396}{1 + 396.10\%2} = 79,9$$

Jadi, jumlah yang dijadikan sampel adalah sebanyak 80 pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrumen yang berupa kuisioner penelitian. Kuisioner penelitian berisi lima alternatif pernyataan yang mewakili indikator-indikator dari kinerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur. Sebelum instrumen tersebut digunakan sebagai alat pengumpul data, terlebih dahulu dilakukan uji coba terhadap responden yaitu terhadap 10 pegawai Dinas PU Kota Makassar, tidak termasuk anggota sampel. Uji coba instrumen ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat validitas masing-masing item pernyataan, serta untuk mengetahui tingkat reabilitas instrumen pengumpulan data tersebut.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar, dengan jumlah responden laki-laki adalah sebanyak 49 (61,33 %), dan yang perempuan berjumlah 31 orang (38,8%). Sedangkan berdasarkan jenjang pendidikan diketahui bahwa sebanyak 5 orang (6,3%) berlatar belakang SMP, sebanyak 31 orang (38,8%) berlatar belakang SMA, sebanyak 2 ORANG (2,5%) berlatar belakang D3, sebanyak 33 orang (41,3 %) berlatar belakang S1, dan yang berlatar belakang S2 sebanyak 9 orang (11,3%).

4.2. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi Kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dalam peningkatan motivasi dibutuhkan adanya alat pemuas kebutuhan yang dapat mendorong individu atau yang dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh motivasi yang menghasilkan peningkatan kinerja pada pegawai Dinas PU Kota Makassar dipengaruhi oleh rasa diterimanya seorang pegawai oleh kelompok kerjanya. Penghargaan oleh pimpinan dan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri juga mempengaruhi motivasi dan berujung pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil bahwa variabel motivasi, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $< t$ tabel ($0,000 < 0,05$), atau probabilitas kesalahan lebih kecil daripada 5%. Maka variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan, bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan mampu meningkatkan kinerja dari pegawai Dinas PU Kota Makassar. Data tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan Pearson Correlation, yaitu 0,760. Menyatakan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja, mempunyai korelasi sebesar 76%. Temuan ini sejalan dengan penelitian Iswahyu Hartati, (2005), yang melakukan penelitian mengenai kesesuaian kompensasi dan motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara individu maupun secara simultan.

Menurut hasil penelitian ini, indikator motivasi yang memiliki nilai terkecil adalah kebutuhan fisik, yaitu makan dan minum, sedangkan menurut Teori Hierarki Kebutuhan (Need Hierarchy Theory), kebutuhan tersebut adalah yang paling penting. Hal ini berarti kinerja pegawai Dinas PU sedang berada dalam kondisi yang kritis. Dan Kepala Dinas PU diharapkan untuk mengatasi hal tersebut dan meningkatkan nilai uang makan pegawai yang dirasa terlalu minim untuk saat ini, yaitu seratus ribu rupiah untuk satu bulan.

Tabel 1: Rangkuman Analisis Regresi Berganda, Uji t Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero order	Partial	Part
Motivasi	.418	.064	.550	6.524	.000	.760	.599	.432

4.3. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja adalah suatu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja disekitar pegawai kondusif, maka akan menunjang kinerja yang baik. Namun apabila seorang pegawai berada pada lingkungan kerja yang kurang baik. Maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh lingkungan yang menghasilkan peningkatan kinerja pada pegawai Dinas PU Kota Makassar dipengaruhi oleh penerangan di tempat kerja, temperatur/suhu udara, dan tata warna di tempat kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $< t$ tabel ($0,002 < 0,05$), atau probabilitas kesalahan lebih kecil daripada 5%.

Maka variabel kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja dari pegawai Dinas PU Kota Makassar. Data tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja dengan Pearson Correlation, yaitu 0,588. Menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, mempunyai korelasi sebesar 58,8%. Menurut Sedarmayati (2001:1) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebisingan adalah indikator yang memiliki nilai terendah. Berdasarkan pendapat Sedarmayanti yang menjelaskan bahwa melakukan pengaturan kerja adalah termasuk juga dari ruang lingkup pengertian lingkungan kerja. Maka pengaturan kembali lingkungan kerja sangat dibutuhkan untuk mewujudkan kinerja yang maksimal.

Tabel 2: Rangkuman Analisis Regresi Berganda, Uji t Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero order	Partial	Part
Lingkungan Kerja	.191	.060	.255	3.193	.002	.588	.344	.212

4.4. Analisis Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja

Semangat Kerja adalah suatu perwujudan moral kerja yang tinggi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semangat Kerja dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, apabila individu yang bersangkutan, dapat menyalurkan semangatnya dalam pelaksanaan pekerjaan. Seorang pekerja tidak akan dapat meningkatkan kinerjanya, apabila semangat yang dia miliki ditujukan untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Misalnya bersenda gurau. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja secara parsial memiliki pengaruh yang kurang signifikan atau lemah terhadap kinerja pegawai. Probabilitas kesalahan yang dimiliki oleh variabel semangat kerja dalam penelitian ini hanya sedikit diatas 0,05. Yakni 0,077.

Pengaruh semangat kerja yang menghasilkan peningkatan kinerja pada pegawai Dinas PU Kota Makassar dipengaruhi oleh kegairahan, kekuatan dalam melawan frustrasi, dan kemampuan untuk bertahan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil bahwa variabel semangat kerja, berpengaruh secara lemah terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $< t$ tabel ($0,077 > 0,05$), atau probabilitas kesalahan lebih besar daripada 5%. Maka variabel kinerja secara parsial berpengaruh positif dan lemah terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (1991:89) bahwa Semangat dan kegairahan kerja yang tinggi tidak harus menyebabkan produktivitas yang tinggi, hal ini hanyalah merupakan suatu pengaruh bagi produktivitas secara keseluruhan, misalnya : sekelompok pekerja yang mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, tetapi mereka hanya bersendau gurau saja tanpa menghiraukan pekerjaan pada waktu ditinggal. Berikut adalah hasil uji t terhadap variabel kinerja.

Tabel 2: Rangkuman Analisis Regresi Berganda, Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero order	Partial	Part
Semangat Kerja	.124	.069	.159	1.791	.077	.622	.201	.119

4.5. Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model, secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini dilakukan dengan menunjukkan F hitung dengan F tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F memiliki pengaruh signifikan apabila F hitung lebih besar daripada F tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5 %. Data hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa ketiga variabel (motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja) secara serentak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar, dimana uji F menunjukkan F hitung $> F$ tabel ($50,617 > 2,725$). Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai R Square. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square.

Besarnya pengaruh variabel bebas (X) secara serentak terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi ganda (adjusted R^2). Nilai koefisien determinasi ganda adalah diantara nol dan satu. Nilai adjusted R^2 yang diperoleh adalah 0,653(mendekati 1). Berarti sebanyak 65,3 % dari variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yang dapat dijelaskan melalui penelitian ini. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk di dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara serentak, ketiga variabel motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Semakin tinggi motivasi, semakin baiknya lingkungan kerja dan .semakin bersemangat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.
3. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Variabel semangat kerja secara parsial memiliki pengaruh yang paling lemah.
4. Variabel semangat kerja secara parsial memiliki pengaruh yang paling lemah terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

5. Saran

Berdasarkan penelitian terhadap pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar, maka pegawai sebaiknya lebih meningkatkan toleransi terhadap rekan-rekan pegawai lainnya, dan kepada para pimpinan agar lebih sering memberikan penghargaan kepada bawahannya yang rajin., dan memberikan teguran terhadap pegawai yang malas.
2. Kepada Kepala Dinas Pekerjaan Umum agar dapat memberikan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya. Dan menetapkan aturan mengenai suara bising di tempat kerja, supaya para pegawai dan masyarakat yang datang dan ingin melaporkan pengaduan bisa merasa nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- A'ad Marsuza Ikhwan, 2011. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan Tetap pada PT Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak
- Arnold, Matthew. 1869. Culture and Anarchy. : Macmillan. Third Edition New York.
- As'ad. M, 2003 Psikologi Industri, : PT. Liberty, Yogyakarta.
- Bedjo Siswanto 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2000, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung.
- Baird, Lloyd, 2000 Managing Performance,; John Wiley & Sons. Canada.
- Bacal R. 1998 A Critical Look at Performance Management System, Why Don't They Work? Mc,Graw Hill, New York.
- Dessler, Gary, 2005, Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) edisi kesembilan jilid 2, edisi Bahasa Indonesia, Erlangga Jakarta.
- Gie, The Liang 2000. Administrasi Perkantoran: Modern Liberty Yogyakarta.
- Gitosudarmo,Indrigo dan Mulyono, Agus 1986, Prinsip Dasar Manajemen. Yogyakarta.
- Gordon B. Davis. Management Information System, Conceptual Foundation Structure and Development, Edisi Indonesia, Macmillan, New York.
- Handoko, T.Hani.1984. Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi Edisi 1. BPFE Yogyakarta.
- S. P Hasibuan, 1990, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta,. CV Haji Masagung.
- Heidrahman dan Suad Husnan 1990 Manajemen Personalial Edisi Revisi cetakan ke 2, BPFE, Yogyakarta.
- Ilyas.Y, 1993. Kinerja Penilaian & Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI,Depok.
- Jucius, Michael 1959 Personnel Management, Fourth Edition Homewood, Illinois..
- Kamp Di 1999, The 21st Century Manager, Terjemahan Andre Wiriardi, PT Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Kerlinger, F.N, 1996, Foundation on Behavioural Research, Rinehart and Winston Inc. Terjemahan Gadjah Mada University Press.
- Kinggundu, Moses N, (1989). Managing Organization in Developing Countries:and Operational and Strategic Approach. Kumarian Press, INC. West Harfford.
- Maier, N.R.F. 1995 Psychology in Industry Houghton Mifflin Company Boston.
- Mudrajad Kuncoro. 2003. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Erlangga Jakarta.
- Niti Seminto, S. Alex. 1992. Manajemen Personalial. : Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Prawirosentono.S, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT. RajaGrafindo, Jakarta.
- Ruky. Ahmad S, 2006. Sistem Manajemen Kinerja. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti , 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- _____, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT, Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, P. Sondang.1985. Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi. : Gunung Agung.Jakarta.
- Stephen P. Robbins, 1996.Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi.: CV Alfabeta Bandung.
- Sunarto, 2005, Mengelola Karyawan, : Aditya Media. Yogyakarta.
- Zainun Buchari, 1981, Manajemen Personalial, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta Timur.
- (<http://e-course.usu.ac.id/content/manajemen/manajemen0/textbook.pdf>) Wikipedia
- (<http://perencanaan.ipdn.ac.id/kajianperencanaan/kajianperencanaan/manajemenkinerjaindividu>)