

# PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BATI – BATI KABUPATEN

Riska Hidayati<sup>1</sup>, Murdiansyah<sup>2</sup>, Fika Fibriyanita<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Ilmu Administrasi Publik, 6320, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM. 17.12.0015

<sup>2</sup>Ilmu Administrasi Publik, 6320, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 060 109 214

<sup>3</sup>Ilmu Administrasi Publik, 6320, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 160 604 902

riska@gmail.com

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa apakah Profesionalisme dan Koordinasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut.*

*Metode penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan jenis penelitian survey Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 25 (dua puluh lima) orang responden. Sampel ditentukan dengan cara sensus, Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan uji prasyarat uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profesionalisme dan Koordinasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut, Profesionalisme dan Koordinasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut dan Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut adalah Profesionalisme (X1). R Square sebesar 0,441 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 44,1% sedangkan sisanya 35,9% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini.*

Kata kunci : *Profesionalisme, Koordinasi dan Kinerja*

*The purpose of this study was to determine and analyze whether professionalism and coordination had a significant effect on employee performance in Bati Bati District, Tanah Laut Regency.*

*The research method used a quantitative approach with survey research. Data were collected by distributing questionnaires to 25 (twenty five) respondents. The sample was determined by means of a census. Data analysis used Multiple Linear Regression with prerequisite tests for validity, reliability and classical assumptions.*

*The results of this study indicate that professionalism and coordination have a significant effect simultaneously on employee performance in Bati Bati District, Tanah Laut Regency, professionalism and coordination have a partially significant effect on employee performance in Bati Bati District, Tanah Laut Regency and the variables that have a dominant influence on employee*

*performance in Bati Bati District, Tanah Laut Regency. Tanah Laut is Professionalism (X1). R Square of 0.441 which means that the amount of variation in the contribution of all independent variables to the dependent variable is 44.1% while the remaining 35.9% is explained by other reasons outside of this study.*

**Keywords: Professionalism, Coordination and Performance**

## PENDAHULUAN

Objek dalam penelitian ini adalah Kecamatan Bati – Bati Kabupaten Tanah Laut dimana dalam pekerjaannya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan Bati – Bati untuk itu sikap profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai tolak ukur kinerja pegawai Kecamatan Bati – Bati menjadi baik, selain profesionalisme pegawai juga perlu melakukan koordinasi dengan baik dalam pekerjaannya dengan instansi yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti kepada desa – desa hingga RW dan RT dibawah lingkungan Kecamatan Bati – Bati Kabupaten Tanah Laut.

Koordinasi beserta peranan pendelegasian wewenang turut mendukung terciptanya prestasi kerja karyawan yang menurut Stoner (2000:224) berpendapat bahwa pendelegasian wewenang adalah pelimpahan wewenang formal dan tanggung jawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu. Pendelegasian wewenang oleh atasan kepada bawahan diperlukan demi tercapainya tujuan dan tugas dalam organisasi, karena pendelegasian memungkinkan bawahan untuk tumbuh dan berkembang, juga dapat digunakan sebagai alat untuk belajar dari kesalahan.

Organisasi merupakan struktur koordinasi terencana yang formal, yang melibatkan dua orang atau lebih, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Parek, 2006:12) Menurut Kast dan James E. Rosenzweig dalam buku yang dikarang oleh Nawawi (2010:23) yang berjudul “Perilaku Organisasi” menyebutkan bahwa organisasi merupakan sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama pula. Definisi tersebut memberikan informasi bahwa organisasi itu terdiri dari dua bagian penting yaitu sebagai wadah berbagai kegiatan dan sebagai proses interaksi antara orang-orang yang terdapat didalamnya

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian mengenai Profesionalisme dan Koordinasi, dimana penulis menampilkan dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati - Bati Kabupaten Tanah Laut.”**

## ALAT DAN METODE PENELITIAN

### Tipe Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang bermaksud menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Sehingga penelitian ini termasuk dalam jenis *eksplanatori* yaitu jenis penelitian yang bertujuan mencari potensi-potensi hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. (Sularso,2008:12).

### **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang didalamnya terdapat sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh tanggapan dan informasi dari responden.

#### **1. Pengukuran Kuesioner**

Berdasarkan kuasioner yang digunakan sebagai alat peneitian ini, pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini meminta responden menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidak setujuannya terhadap serangkaian pertanyaan tentang suatu objek (Sugiyono, 2015). Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang akan di uji validitas dan reliabilitasnya. Kinerja Pegawai akan diukur dari Profesionalisme dan Koordinasi. Untuk masing-masing responden mempunyai 5 alternatif jawaban (Skala *Likert*). Masing-masing prioritas dari kelima point tersebut, yaitu:

1. Sangat setuju (SS) : diberi nilai 5
2. Setuju (S) : diberi nilai 4
3. Netral (N) : diberi nilai 3
4. Tidak setuju (TS) : diberi nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS) : diberi nilai 1

#### **2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

##### **a. Uji Validitas Instrumen**

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur.

Teknik pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson* dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor *item* pernyataan terhadap skor total. Apabila nilai *total pearson correlation* > 0,3, atau probabilitas kurang dari 0,05 maka *item* tersebut *valid* Suharsimi Arikunto, (2015:146 ).

##### **b. Uji Reliabilitas Instrumen**

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrument tersebut mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel yang diukur Suharsimi Arikunto, (2015:171).

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%, Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien *alpha* kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan reliabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik. Sekaran (2015:311).

## **Teknik Analisa Data**

### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini juga menggunakan analisis inferensial untuk menguji pengaruh Pengaruh Profesionalisme dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak komputer (*software*) program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 21.0 for Windows*, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- $\beta_0$  = Konstanta (intersep)
- $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi
- X1 = Profesionalisme
- X2 = Koordinasi
- $\varepsilon$  = Kesalahan pengganggu

### **2. Pengujian Hipotesis**

#### **1. Hipotesis I (Uji Serempak)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). (Santoso, 2012 :300).

- 1). Jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak.
- 2). Jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima.

#### **2. Hipotesis II (Uji Parsial)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Dengan aturan sebagai berikut (Santoso, 2012 :269).

1. Jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak
2. Jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima

### **3. Hipotesis III Uji Dominan**

Untuk menguji hipotesis ketiga, Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dan yang paling menentukan (dominan) pengaruhnya terhadap variabel terikat suatu model regresi linier, maka digunakan koefisien Beta (*Beta Coefficient*) setiap variabel yang distandarisasi (*standardized coefficient*). Nilai beta ( $\beta$ ) terbesar menunjukkan

bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat. (Sritua, 2011:12).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis :

1. Profesionalisme dan Koordinasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati - Bati Kabupaten Tanah Laut.
2. Profesionalisme dan Koordinasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati - Bati Kabupaten Tanah Laut.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati - Bati Kabupaten Tanah Laut adalah Profesionalisme.

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ), Untuk mengkaji kebenaran hipotesis – hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta parsial atau uji t dengan nilai t tabel  $=df = n - k - 1 = 25 - 2 - 1 = 22 = 2,069$  dan F tabel  $= df1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$   $df2 = n - k = 25 - 2 = 23 = 4,280$ , adapun rekapitulasi analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

**Tabel 1**

### Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

#### Pengaruh Profesionalisme (X1) dan Koordinasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut.

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t tabel	beta	Sig
Konstanta	9,331				
Profesionalisme (X1)	0,227	3,268	2,069	0,582	0,004
Koordinasi (X2)	0,084	2,470	2,069	0,319	0,022
Konstanta = 9,331		F hitung = 8,674			
Multiple R = 0,664		F tabel = 4,280			
R square (R <sup>2</sup> ) = 0,441		Sig = 0,002			

Pada tabel 1 dapat dilihat R Square sebesar 0,441 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 44,1% sedangkan sisanya 35,9% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini, berdasarkan hasil R2 yang diperoleh dalam penelitian ini mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat. Jika R2 yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R2 makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,331 + 0,227X1 + 0,084X2 + e$$

Dimana :

a = Nilai Constanta sebesar 9,331 menunjukkan jika Profesionalisme , Koordinasi dan Sikap dianggap konstan maka nilai kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut 9,331

b<sub>1</sub> = 0,227 adalah elastisitas anatar variabel Profesionalisme (X1) dengan variabel kinerja Pegawai (Y). Artinya setiap penambahan atau kenaikan satu satuan variabel Profesionalisme (X1), maka nilai kinerja Pegawai (Y) akan naik rata – rata sebesar 0,227 satuan dengan asumsi jika variabel Profesionalisme (X1) tersebut ada perubahan atau konstan. Dengan kata lain apabila terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel Profesionalisme (X1) maka variabel kinerja pegawai (Y) Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut akan meningkat sebesar rata rata 0,227% dengan asumsi variabel bebas tidak mengalami perubahan atau konstan.

B<sub>2</sub> = 0,084 adalah elastisitas anatar variable Koordinasi (X2) dengan variabel kinerja Pegawai (Y). Artinya setiap penambahan atau kenaikan satu satuan variabel Koordinasi (X2), maka nilai kinerja Pegawai (Y) akan naik rata – rata sebesar 0,084 satuan dengan asumsi jika variabel Koordinasi (X2) tersebut ada perubahan atau konstan. Dengan kata lain apabila terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel Koordinasi (X2) maka variabel kinerja pegawai (Y) Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut akan meningkat sebesar rata rata 0,084% dengan asumsi variabel bebas tidak mengalami perubahan atau konstan.

## Pembahasan

### (1) Uji Hipotesis I : Profesionalisme dan Koordinasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dilihat Profesionalisme dan Koordinasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program bantuan perhitungan statistik versi 21.0 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2 Pengaruh Secara Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.703	2	45.851	8.674	.002 <sup>b</sup>
	Residual	116.297	22	5.286		
	Total	208.000	24			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 2 diatas dapat disimpulkan Profesionalisme dan Koordinasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja, karena nilai F hitung > F

tabel,  $F_{hitung} = 8,674$  dan  $F_{tabel} = 4,280$ . Maka  $8,674 > 4,280$  dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ .

Kinerja pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut akan menjadi baik jika pekerjaan pegawai pada Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut khususnya pada Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut bersikap Profesionalisme dalam bekerja yang pekerjaan utamanya adalah melayani masyarakat maka pekerjaan akan dapat dikerjakan dengan baik secara profesional selain itu Koordinasi juga merupakan hal yang penting dalam pekerjaan Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut karena banyak desa di bawahnya yang harus bekerja dengan koordinasi yang baik agar semua desa dan kamatan menjadi baik.

Temuan penelitian ini merupakan temuan baru dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis pertama adalah Profesionalisme dan Koordinasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati - Bati Kabupaten Tanah Laut dapat diterima atau teruji

**(2) Uji Hipotesis II: Profesionalisme dan Koordinasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut.**

Berdasarkan tabel hasil penelitian dapat dilihat Profesionalisme dan Koordinasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program bantuan perhitungan statistik versi 21.0 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3 Pengaruh Secara Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.331	3.079		3.030	.006
1 TOTAL_ X1	.227	.070	.521	3.268	.004
TOTAL_ X2	.084	.034	.394	2.470	.022

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel 4.10 diatas, variabel Profesionalisme (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut karena nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $3,268 > 2,069$  dan signifikansi  $0,004 < 0,05$ .

Kinerja pegawai akan menjadi baik, jika seluruh pegawai bersikap Profesional dalam pekerjaannya yaitu profesional bekerja sesuai aturan dan tidak pilih kasih

Variabel Koordinasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut karena nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,470 > 2,069$  dan signifikansi  $0,022 < 0,05$ .

Koordinasi harus diperhatikan pada Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut harus terjalin dengan baik koordinasi dengan paratura desa serta

intansi pemerintahan lain harus terjalin dengan baik dan harmonis agar tujuan bersama dapat terwujud.

Dengan demikian hipotesis kedua yang mengatakan Profesionalisme dan Koordinasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati - Bati Kabupaten Tanah Laut adalah benar atau teruji.

**3. Uji Hipotesis III: Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut Adalah Profesionalisme.**

Berdasarkan tabel hasil penelitian dapat dilihat variabel Profesionalisme merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut karena nilai beta variabel Profesionalisme (X1) 0,582 > nilai beta variabel Koordinasi (X2) 0,319.

Profesionalisme dari pegawai sebagai apartur negara yang sebelumnya sudah disumpah jabatan agar dapat bekerja sesuai aturan melayani masyarakat dengan jujur dan ikhlas.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang mengatakan Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati - Bati Kabupaten Tanah Laut adalah Profesionalisme adalah benar atau teruji

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Profesionalisme dan Koordinasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut.
2. Profesionalisme dan Koordinasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bati Bati Kabupaten Tanah Laut adalah Profesionalisme (X1).

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdom, .2012. *Strategic Management For Educational Management (Manajemen. Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*, Alfabeta. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- \_\_\_\_\_.2012. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI*, PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Davis dan Newstrom .1995. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Dharma, Surya .2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Fadel, Muhammad .2012 *Reinventing Local Government*. PT. Elex Media. Komputindo. Jakarta.
- Gibson, James L .2005. *Perilaku organisasi*?. Rineka Cipta .Jakarta.



- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes . Faustino Cardoso. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Jakarta.
- Handyaningrat, Soewarno .2012 *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Gunung Agung. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, B.P.F.E. UGM, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_.2012. *Manajemen, Edisi Kedelapan belas*, BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu .2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi Revisi, penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_.2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*”. PT Bumi. Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman dan Husnan, 1993. *Manajemen Personalia*, Badan Penerbit. Fakultas Ekonomi .BPFE). Yogyakarta.
- Linda Holbche .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS .Center Of. Academic Publishing. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu .2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Pasolong .2011. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Pines .2009. *Analysis of Organizational Climate Factors as Predictors of Job Satisfaction*. Tedium in Collage . Honolulu HI.
- Ritongan .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Panduan Mahasiswa, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rivai, Veitzal .2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- \_\_\_\_\_.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- \_\_\_\_\_.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robert, L. Mathis .2005. *Human Resource Management*, edisi 10,. Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, Singgih .2008. *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT. Alex Multimedia. Jakarta.
- \_\_\_\_\_.2010. *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, PT. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2011.*Metodelogi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, Uma .2012. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Salemba Empat .Jakarta.
- Simamora, Hendry .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua,. Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri .2005. *Metode Penelitian Survei*. Pustaka LP3ES Indonesia.

- Jakarta.
- Sondang P Siagian .1995. *Teori motivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. PT Gunung Agung. Jakarta.
- Sritua, Arief .2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Universitas. Indonesia. Jakarta.
- Steers. Richard .2005. *Efektivitas Organisasi*, Erlangga. Jakarta.
- Steve, Kelneer .2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Gramedia. Jakarta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif*, Alfabeta. Bandung.
- Sularso,Sri .2008. *Pelengkap Metode Penelitian Akuntansi*. BPFE-Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_ .2011. *Buku Pelengkap Metode Penelitian Akuntansi Sebuah Pendekatan Replikasi* .BPFE-Yogyakarta.
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Machfudz, Masyuri .2010 *Metodologi Riset. Manajemen Sumber daya Manusia*. UIN Maliki Press. Malang.
- Terry, George .2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoha, Miftah .2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi 1, PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Tjiptono .2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Umar, Husein, 2004. *Metode Penelitian*. Salemba Empat .Jakarta.
- \_\_\_\_\_ 2012. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Gramedia. Jakarta.
- Wirawan, .2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.