

## ANALISIS HUBUNGAN SEMANGAT KERJA DENGAN KINERJA DI BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT KABUPATEN KAPUAS

Abdul Haliq<sup>1)</sup>, Umar Makawi<sup>2)</sup>, Dewi Merdayanty<sup>3)</sup>

<sup>1)2)3)</sup> FISIP, Universitas Islam Kalimantan MAAB (UNISKA) Banjarmasin

Email: haliqabdul@gmail.com

### Abstract

*The objective of this research is to know the work enthusiasm and performances employee, the relationship with the characteristics of the gender, age, education, and year of service, and to know correlation work enthusiasm with performances employee at Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kapuas. The method used is a quantitative research approach and the instrument is a questionnaire that analyzed by using Chi Square Goodness Of Fit Test, Independent Test, and Person Correlation. The research result show that work enthusiasm are not spread in the all category, but more is pretty good category (43,6%), so as performances employee is pretty good category (46,2%). In addition, there is not any relationship among the characteristics of gender, age, education, dan year of service with work enthusiasm and performances employee. The other result there is a correlation significant work enthusiasm with performances employee, and the correlation strong enough category.*

**Keywords:** work enthusiasm, performances, characteristics employee

### PENDAHULUAN

Kemampuan aparat pemerintah dapat dilihat dari kinerjanya, karena kinerja aparat bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik (Rezsa, 2008). Permasalahan yang selalu dihadapi oleh aparat pemerintah adalah pegawai cenderung kurang mampu dalam mengatasi penurunan kinerja (*locus of control*), hal ini disebabkan oleh kecenderungan pegawai yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas (Rezsa, 2008). Pegawai kurang aktif berhubungan dengan semangat kerja, pendapat Nitisemito (2005:116) bahwa semangat kerja adalah gairah untuk melakukan suatu kegiatan secara giat, sehingga diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan lebih baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kompensasi, disiplin kerja, dan semangat kerja (Mila,

2012:1). Faktor semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang, begitu pula dengan aparat pemerintah apabila memiliki semangat kerja rendah maka dapat dipastikan kinerjanya juga rendah. Bila hal tersebut terjadi maka tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tidak dapat terselesaikan dengan baik yang pada akhirnya berdampak pada buruknya kinerja birokrasi pemerintahan.

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap orang termasuk aparat pemerintah, dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan semakin baik. Muchinsky (2002) dalam Triadityo (2012:38) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana kerja yang kondusif.

Sedangkan menurut Nawawi dalam Didit (2008:3) faktor-faktor yang mempengaruhi

tinggi-rendahnya semangat kerja adalah: a). Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja. b). Faktor gaji atau upah, gaji tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang. c). Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor meningkatnya semangat kerja. d). Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja. e). Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Selain itu, kinerja mempunyai definisi yang beragam, Prawirosentono (1999) dalam Subekhi dan Jauhar (2012:19) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prabu (2006:9) berpendapat kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pendapat dari Rivai (2006:309) kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan. Faktor atau aspek yang menjadi ukuran dalam penilaian kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Subekhi dan Jauhar (2012:193) mengatakan bahwa kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur atau dimensi, yaitu : a). Kuantitas dari hasil, b). Kualitas dari hasil, c). Ketepatan waktu, d). Kehadiran, e). Kemampuan untuk bekerjasama.

Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai semangat kerja dan kinerja, diantaranya adalah Mila Asmawiani Okta (2012) dalam tesisnya Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Sarana Duta Area I Sumatera, mempunyai kesimpulan bahwa kompensasi

berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui semangat kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ido Saktina Panjaitan (2010) dalam penelitiannya Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Kanwil 1 Medan, mempunyai kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Pegadaian Kanwil I Medan. Jika semangat kerja dan disiplin kerja diuji secara serempak memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dimana semangat kerja sangat mendominasi dari pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Pegadaian Kanwil I Medan. Nurhendar (2007) dalam penelitiannya Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Aneka Ilmu Semarang mempunyai kesimpulan bahwa hasil analisis inferensial dengan menggunakan regresi berganda diperoleh hasil bahwa variabel stres kerja (X1) dan semangat kerja (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y), dan secara mandiri variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibandingkan variabel stres kerja.

Sehubungan dengan itu, salah satu birokrasi pemerintahan berada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kapuas. Instansi ini mempunyai peran yang utama karena terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan dibidang sosial dan politik, yang bertanggung jawab terhadap jalannya proses pendidikan politik masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga dapat melakukan pengembangan dan pelayanan terhadap masyarakat dengan sebaik-baiknya. Kinerja aparat pemerintah tidak selalu bersifat statis, ada saatnya mengalami peningkatan bahkan penurunan. Oleh karena itu tujuan dari Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat akan terwujud dengan baik apabila memiliki pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga menimbulkan etos kerja

yang baik, kemudian akan berdampak pada kinerja dan pada akhirnya produktivitas kerja juga meningkat.

Oleh karena itu perlu kiranya dilakukan penelitian mengenai semangat kerja dan kinerja di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kapuas sehingga dapat diketahui pada tingkatan mana semangat kerja dan kinerja pegawai di instansi tersebut. Dengan demikian maka pihak yang berkompetensi dapat membuat kebijakan sehubungan peningkatan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Berdasarkan uraian tersebut di

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:  $H_0$  = Semangat kerja pegawai tersebar pada semua tingkatan kategori,  $H_0$  = Kinerja pegawai tersebar pada semua tingkatan kategori,  $H_0$  = Tidak terdapat hubungan antara karakteristik pegawai dengan semangat kerja dan kinerja,  $H_0$  = Tidak terdapat hubungan semangat kerja dengan kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menggumpulkan data dan menganalisa data, kemudian diinterpretasikan dengan metode deskriptif untuk menjelaskan gejala-gejala dari data yang telah dianalisis untuk mendapatkan sebuah kesimpulan.

Pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner kepada pegawai di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kapuas, yang berisi 17 pertanyaan terbagi berdasarkan 8 pertanyaan dari indikator semangat kerja dan 6 pertanyaan dari indikator kinerja, dan 4 pertanyaan karakteristik pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kapuas yang berjumlah 43 orang, sedangkan sampel diambil berjumlah 39 orang. Jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin.

atas, dapat dirumuskan masalah penelitian “Bagaimana semangat kerja dan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kapuas ?, Bagaimana hubungan karakteristik pegawai terhadap semangat kerja dan kinerja di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kapuas ?, dan Bagaimana hubungan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kapuas ?”.

Analisa data dari hasil kuesioner dibuat total skor kemudian dikategorikan berdasarkan empat tingkatan semangat kerja dan kinerja yaitu, sangat baik, baik, cukup baik, dan kurang baik, berdasarkan skor tertinggi dikurangi skor terendah dibagi empat kategori. Menjawab rumusan masalah pertama dan kedua sekaligus menguji hipotesisnya menggunakan perhitungan statistik *Chi Square Goodness OF Fit* dan *Chi Square Test Of Independence*. Sedangkan untuk menguji hipotesis dari rumusan masalah ketiga digunakan alat analisis Korelasi Pearson

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Semangat Kerja Pegawai

Semangat kerja dianalisis berdasarkan indikator a). minat terhadap pekerjaan, b). faktor gaji atau upah, c). status sosial pekerjaan, d). suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, dan e). tujuan pekerjaan. Sedangkan kinerja dianalisis berdasarkan indikator a). kuantitas dari hasil, b). kualitas dari hasil, c). ketepatan waktu, d). kehadiran, dan e). kemampuan untuk bekerjasama. Berikut ini adalah semangat kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (Kesbang-polinmas) Kabupaten Kapuas.

Tabel 1. Semangat Kerja Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Kurang Baik	8	20,5
2.	Cukup Baik	17	43,6
3.	Baik	12	30,8
4.	Sangat Baik	2	5,1
Jumlah		39	100,0

Sumber: Analisis Data Primer 2016

Berdasarkan hasil analisis Chi Square *Goodness Of Fit* terhadap variabel semangat kerja, diperoleh nilai  $X^2$  hitung 12,385, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai  $X^2$  tabel pada df 3 pada taraf signifikan 0,05 yaitu 7,815. Oleh karena nilai  $X^2$  hitung 12,385 >  $X^2$  tabel 7,815 maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai tidak tersebar pada semua tingkatan kategori. Hal ini dapat didukung oleh data pada Tabel 1, dimana semangat kerja pegawai lebih banyak berada pada tingkatan kategori Cukup Baik (43,6%) dan Baik (30,8%).

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (Kesbangpolinmas) Kabupaten Kapuas, dianalisis berdasarkan indikator 1). Dapat menyelesaikan semua pekerjaan, 2). Pekerjaan mendapat sedikit koreksi atasan, 3). Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, 4). Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja, 5). Memiliki kemampuan bekerjasama dengan atasan, dan 6). Memiliki kemampuan bekerjasama dengan teman sejawat. Berikut ini adalah hasil analisis indikator-indikator tersebut.

Tabel 2. Kinerja Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Kurang Baik	6	15,4
2.	Cukup Baik	18	46,2
3.	Baik	11	28,2
4.	Sangat Baik	4	10,3
Jumlah		39	100,0

Sumber: Analisis Data Primer 2016

Berdasarkan hasil analisis Chi Square *Goodness Of Fit* terhadap variabel kinerja, diperoleh nilai  $X^2$  hitung 11,974, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai  $X^2$  tabel pada df 3 pada taraf signifikan 0,05 yaitu 7,815. Oleh karena nilai  $X^2$  hitung 11,974 >  $X^2$  tabel 7,815 maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak tersebar pada semua tingkatan kategori. Hal ini dapat didukung oleh data pada Tabel 2, dimana kinerja pegawai lebih banyak berada pada

tingkatan kategori Cukup Baik (46,2%) dan Baik (28,2%).

### Hubungan Karakteristik Pegawai Dengan Semangat Kerja dan Kinerja

Semangat kerja dan kinerja pegawai dapat dibedakan berdasarkan karakteristiknya, seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan karakteristik tersebut dapat dilihat analisis perhitungan *Chi Square* ( $X^2$ ) *Test Of Independence*.

Tabel 3. Hasil Perhitungan *Chi Square (X<sup>2</sup>) Test Of Independence* Semangat Kerja Dengan Karakteristik Pegawai

No.	Karakteristik	Value	df	Asymp Sig.
1.	Jenis Kelamin < -- > Semangat Kerja	1.615	3	0.656
2.	Umur < -- > Semangat Kerja	11.940	9	0.217
3.	Pendidikan < -- > Semangat Kerja	15.365	9	0.081
4.	Masa Kerja < -- > Semangat Kerja	8.277	9	0.507

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 23

Karakteristik jenis kelamin, berdasarkan hasil perhitungan *Chi Square (X<sup>2</sup>)* diperoleh nilai  $X^2$  hitung 1,615. Hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai  $X^2$  tabel pada df 2 pada taraf signifikan 0,05 (5%) yaitu 7,815. Oleh karena  $X^2$  hitung 1,615 <  $X^2$  tabel 7,815 maka hipotesis  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan semangat kerja.

Karakteristik umur, perhitungan *Chi Square (X<sup>2</sup>) Test Of Independence* diperoleh nilai  $X^2$  hitung 11,940. Hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai  $X^2$  tabel pada df 9 pada taraf signifikan 0,05 (5%) yaitu 16,919. Oleh karena  $X^2$  hitung 11,940 <  $X^2$  tabel 16,919 maka hipotesis  $H_0$  diterima, oleh karena itu maka tidak terdapat hubungan antara umur dengan semangat kerja pegawai.

Karakteristik pendidikan, hasil perhitungan *Chi Square (X<sup>2</sup>)* diperoleh nilai  $X^2$  hitung 15,365. Hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai  $X^2$  tabel pada df 9 pada taraf signifikan 0,05 (5%) yaitu 16,919. Oleh karena  $X^2$  hitung 15,365 <  $X^2$  tabel 16,919 maka hipotesis  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan semangat kerja pegawai.

Karakteristik masa kerja, berdasarkan hasil perhitungan *Chi Square (X<sup>2</sup>)* diperoleh nilai  $X^2$  hitung 8,277. Hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai  $X^2$  tabel pada df 9 pada taraf signifikan 0,05 (5%) yaitu 16,919. Oleh karena  $X^2$  hitung 8,277 <  $X^2$  tabel 16,919 maka hipotesis  $H_0$  diterima. Dengan demikian tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan semangat kerja

Tabel 4. Hasil Perhitungan *Chi Square (X<sup>2</sup>) Test Of Independence* Kinerja Dengan Karakteristik Pegawai

No.	Karakteristik	Value	df	Asymp Sig.
1.	Jenis Kelamin < -- > Kinerja	6.352	3	0.096
2.	Umur < -- > Kinerja	6.978	9	0.639
3.	Pendidikan < -- > Kinerja	11.846	9	0.222
4.	Masa Kerja < -- > Kinerja	3.286	9	0.952

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 23

Karakteristik jenis kelamin, berdasarkan hasil perhitungan *Chi Square (X<sup>2</sup>)* diperoleh nilai  $X^2$  hitung 6,352. Hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai  $X^2$  tabel pada df 3 pada taraf signifikan 0,05 (5%) yaitu 7,815. Oleh karena  $X^2$  hitung 6,352 <  $X^2$  tabel

7,815 maka hipotesis  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja.

Karakteristik umur, perhitungan *Chi Square (X<sup>2</sup>) Test Of Independence* diperoleh

nilai  $X^2$  hitung 6,978. Hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai  $X^2$  tabel pada df 9 pada taraf signifikan 0,05 (5%) yaitu 16,919. Oleh karena  $X^2$  hitung 6,978 <  $X^2$  tabel 16,919 maka hipotesis  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara umur dengan kinerja pegawai.

Karakteristik pendidikan, hasil perhitungan *Chi Square* ( $X^2$ ) diperoleh nilai  $X^2$  hitung 11,846. Hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai  $X^2$  tabel pada df 9 pada taraf signifikan 0,05 (5%) yaitu 16,919. Oleh karena  $X^2$  hitung 11,846 <  $X^2$  tabel

### Hubungan Semangat Kerja Dengan Kinerja

Hubungan variabel semangat kerja dengan variabel kinerja dapat dianalisis dengan Korelasi Pearson. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut

16,919 maka hipotesis  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai.

Karakteristik masa kerja, hasil perhitungan *Chi Square* ( $X^2$ ) diperoleh nilai  $X^2$  hitung 3,286. Hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai  $X^2$  tabel pada df 9 pada taraf signifikan 0,05 (5%) yaitu 16,919. Oleh karena  $X^2$  hitung 3,286 <  $X^2$  tabel 16,919 maka hipotesis  $H_0$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja.

dapat diketahui apakah semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja atau tidak, begitu juga sebaliknya. Berikut ini adalah hasil perhitungan Korelasi Pearson melalui SPSS 23.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Korelasi Semangat Kerja Dengan Kinerja

		Semangat Kerja	Kinerja
Semangat Kerja	Pearson Correlation	1	.444**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	39	39
Kinerja	Pearson Correlation	.444**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	39	39

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa nilai korelasi pearson adalah 0,444\*\* hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai korelasi signifikan dengan kinerja. Korelasi tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat karena berada pada interval nilai korelasi >0,25 – 0,5. Pada nilai korelasi terdapat dua tanda bintang (\*\*) hal ini korelasi tersebut bersifat dua arah. Berdasarkan nilai probabilitas terlihat nilai

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (Kesbangpolinmas) Kabupaten Kapuas diperoleh hasil adalah sebagai berikut:

1. Semangat kerja pegawai tidak tersebar disemua tingkatan kategori semangat kerja,

0,005 hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak, hal ini berarti terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (Kesbangpolinmas) Kabupaten Kapuas.

tetapi lebih banyak berada kategori Cukup Baik (43,6%), dan kategori Baik (30,8%). Begitupula dengan kinerja pegawai yang juga tidak tersebar pada semua tingkatan kategori kinerja, tetapi lebih banyak pada kategori Cukup Baik (46,2%) dan kategori Baik (28,2%).

2. Tidak terdapat hubungan antara semangat kerja dengan karakteristik pegawai baik berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat

pendidikan, maupun masa kerja. Begitupula dengan kinerja, tidak terdapat hubungan antara kinerja pegawai dengan karakteristik yang dimilikinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik pegawai tidak mempengaruhi semangat kerja dan kinerja.

3. Terdapat hubungan signifikan semangat kerja terhadap kinerja pegawai, hubungan tersebut tergolong cukup kuat. Demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik semangat kerja pegawai maka semakin baik juga kinerjanya, begitu pula sebaliknya semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula semangat kerjanya.

## REFERENSI

- Alex S. Nitisemito. 2005. *Manajemen Personalia – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia.
- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Aparatur pemerintah*, Editor Alisjahbana. Yogyakarta, Laksbang Pressindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Bandung, Bumi Aksara.
- Ido Saktina Panjaitan. 2010. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Kanwil 1 Medan*. Tesis tidak diterbitkan. Medan:USU.
- Lamidi. 2007. *Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Variabel Moderator Komitmen Tentang Mutu*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 2 No. 1 Desember 2007 : 1 – 10.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Mila Asmawiani Okta. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Sarana Duta Area I Sumatera*. Tesis tidak diterbitkan. Medan:USU.
- Purwanto. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung, Remaja Rosda Karya.
- Rezsa Primanda. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Penerapan Sistem Informasi terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Grafindo, Jakarta.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prestasi Pustaka Publiser.
- Triadityo Doni Yulianto. 2012. *Hubungan Antara Keselamatan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Cahaya Timur Offset Yogyakarta*. *Jurnal EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*. Vol 1 No 1 Juli 2012.