

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KABUPATEN SOLOK SELATAN

Erpidawati

Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah (1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Puskesmas, (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas, (3) pengaruh langsung langsung motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas. Jenis penelitian adalah kuantitatif yang bersifat kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas yang berstatus PNS berjumlah 281 orang. Teknik pengambilan sampel *stratified proportional sampling* jumlah sampel 83 orang. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dengan alat ukur Skala Likert. Pengujian instrumen validitas dan realibilitas. Teknik analisis data analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, analisis jalur dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai puskesmas $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.143 > 1.986$), budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.545 > 1.986$), motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kerna $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.117 > 1.986$), terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi melalui motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($14.744 > 2.72$).

PENDAHULUAN

Kinerja tenaga kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Kajian mengenai kinerja memberikan kejelasan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja personel. Dari penelusuran kepustakaan organisasi dan kinerja personal diketahui ada 3 (tiga) kelompok variabel yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu variabel individu, psikologis dan organisasi (Gibson, 2005). Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang selanjutnya berefek kepada kinerja personel (Ilyas, 1999). Puskesmas adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/ Kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja, arah pembangunan kesehatan sesuai dengan target *Millenium Development Goal's* (MDGs) adalah terselenggaranya pelayanan kesehatan yang bermutu, adil dan merata dengan memberikan perhatian khusus kepada penduduk miskin, anak-anak, ibu hamil, para lanjut usia, pemberantasan HIV Aids, Malaria dan penyakit menular lainnya serta kelestarian lingkungan. Prioritas diberikan kepada daerah terpencil, pemukiman baru, wilayah perbatasan dan pulau-pulau terluar serta daerah kantong-kantong keluarga miskin.

Keberhasilan pelayanan kesehatan melalui Puskesmas memberikan kontribusi yang cukup besar didalam mewujudkan sasaran MDG's Tahun 2015. Berbagai masalah yang timbul dalam mewujudkan kondisi tersebut telah dicoba diatasi dengan diluncurkannya kebijakan dasar Puskesmas yang merupakan bagian dari Reformasi Kesehatan (*Health Reform*). Kepala Puskesmas adalah penanggung jawab pembangunan kesehatan di tingkat kecamatan. Salah satu faktor yang me-ntukan keberhasilan puskesmas dipengaruhi oleh pimpinan, jika pemimpin mengarahkan, membimbing dan membantu pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi maka kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan, namun fenomena di lapangan terlihat masih terdapat pimpinan puskesmas yang memimpin

secara otoriter, tidak memberikan kebebasan kepada pegawai dalam mengemukakan pendapat, serta ide-ide yang berguna demi kemajuan pelayanan di puskesmas tersebut, disisi lain pimpinan juga tidak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karir. Sebagai seorang pimpinan dapat mentransformasikan organisasi untuk memenuhi realita-realita yang baru, pimpinan memegang peranan penting dalam memastikan bahwa anggota organisasi mengetahui, memahami, dan menerima nilai-nilai inti dari organisasi, pemimpin mempunyai relevansi dalam men-gambil keputusan jika semua hal ini dapat berjalan dengan baik maka kinerja pegawai puskesmas dapat meningkat dengan baik.

Motivasi kerja pegawai merupakan faktor psikologis dalam diri seseorang yang merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. pegawai yang mempunyai motivasi kerja akan terdorong melakukan tugas-tugas dengan baik sehingga kinerjanya akan berhasil dengan baik, tetapi fenomena yang terlihat bahwa kurangnya motivasi pegawai untuk mengembangkan karir dalam berprestasi, pegawai kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang penting baginya semua pekerjaan yang diberikan selesai dikerjakan. Motivasi yang menjadi dasar utama bagi se-sorang memasuki suatu org-anisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Oleh karena itu kunci keberhasilan seorang manajer atau pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan kerja suatu organisasi. Fenomena di lapangan terlihat bahwa motivasi pegawai pus-kesmas dapat berpengaruh baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, kedua hal ini merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas.

Kinerja pegawai puskesmas sangat berhubungan dengan pengawasan artinya bahwa melalui pengawasan atas kinerja pegawai dapat memberikan masu-kan secara komprehensif dan sistematis dalam rancang kebi-jakan atas pengendalian sumber daya manusia. Kinerja yang baik bertujuan untuk menyempurnakan tatakelola pe-laksanaan tugas pokok dan fungsi utamanya untuk memperbaiki pelayanan menuju terciptanya manajemen penyele-nggaraan pelayanan secara akuntabel bersih dan bebas dari korupsi. Kepemimpinan juga sangat berkaitan dengan keb-erhasilan kinerja dalam suatu organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memp-engaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku orang lain yang seperti ia lihat. Pemimpin yang men-ggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinan biasanya pemim-pin tersebut membuat keputusan kemudian mengumumkannya kepada bawahannya. Tujuan penelitian ini adalah (1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Puskesmas, (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas, (3) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas

Berdasarkan pengamatan terlihat bahwa otoritas yang digunakan atasan terlalu banyak sedangkan daerah kebebasan bawahan sempit sekali, pimpinan puskesmas bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan bagi pelaksanaan tugas masing-masing.

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawai Dinas kesehatan Kabupaten Solok Selatan, pegawai yang keha-diranya masih kurang optimal disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya pegawai tanpa keterangan, dispensasi dan dinas luar. Namun pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan lebih banyak dibandingkan izin atau sakit. Pada tahun 2015 jumlah pegawai puskesmas Kabupaten Solok Selatan berjumlah 281, jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 180 orang dengan keterangan sakit 15 orang, izin 15 orang, tanpa keterangan sebanyak 21 orang dan dispensasi sebanyak 1 orang, dan melaksanakan dinas luar sebanyak 64 orang.

Fenomena dilapangan terlihat bahwa (1) pimpinan puskesmas belum terlihat memberikan pembaharuan dalam memimpin di puskesmas, pimpinan belum mempunyai ide

yang cemerlang dalam melakukan perubahan dalam kepemimpinan yang bersifat transformasional. Fenomena lain yang tergambar berdasarkan hasil observasi 2) Masih adanya pegawai yang tidak membuat laporan tepat waktu, berdasarkan data yang teramati dilapangan masih terlihat 40% pegawai yang tidak membuat laporan tepat waktu, dalam hal ini masih banyak pegawai yang mengulur-ulur waktu dalam membuat laporan, 3) Kurangnya pengawasan dari pimpinan, 4) Rendahnya kemampuan pegawai untuk berprestasi, 5) Inisiatif pegawai dalam bekerja masih relatif kurang, data yang didapatkan sekitar 30% pegawai kurang inisiatif dalam melaksanakan tugas, 6) Kerjasama antar pegawai kurang berjalan secara efektif, sikap membiarkan pegawai yang mempunyai beban kerja tinggi, padahal masih ada pegawai lain yang masih menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga penyelesaian kurang sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan. Permasalahan ini harus dicarikan solusi penyelesaiannya sehingga masalah tersebut dapat segera diatasi dengan baik, apabila tidak dicarikan solusinya segera mungkin akan mengakibatkan penurunan kinerja dan menghambat produktifitas dari lembaga atau instansi terkait.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah: Pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Puskesmas, Pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas, Pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas, Pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi melalui komitmen terhadap kinerja pegawai Puskesmas, Pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi melalui motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas, Pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional melalui motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas.

Gibson, dkk yang dikutip oleh Adiarni (1996:77) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan : Sistem yang dapat menembus nilai-nilai atau bauran nilai-nilai bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku dalam suatu organisasi yang dapat mendorong atau menurunkan efektivitas, tergantung pada sifat nilai-nilai, kepercayaan dan norma-norma. Menurut Wood,Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Osborn (2001:391) budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Soejadi (2002:4) menjelaskan pula bahwa budaya kerja merupakan, “Sikap hidup (budi + daya = budaya) serta cara hidup manusia yang didasari oleh pandangan hidup yang bertumpu pada nilai-nilai terpuji dan berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam bekerja”.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif yang bersifat kausatif dimana berbicara dengan angka-angka serta melihat pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen, Sugiyono (2007:49). Pada penelitian ini peneliti ingin melakukan analisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Puskesmas se-Kabupaten Solok Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Puskesmas se-Kecamatan Solok Selatan yang berjumlah 281 orang. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* adalah pengambilan sampel secara acak dan berstrata secara proporsional berjumlah 83 orang

Teknik Pengumpulan Data Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang diolah dari data primer yang dikumpulkan dengan kuisioner. Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan yaitu dengan metode penelitian lapangan (survey) dengan menyebarkan

kuisisioner langsung pada responden. Kuisisioner tersebut dibuat berda-sarkan variabel yang diturunkan menjadi indikator, dari indikator diturunkan menjadi butir-butir pertanyaan. Pengujian Instrumen validitas dan realibilitas.

Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif akan dianalisis dengan metode statistik metode regresi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (1) Analisis Deskriptif, (2) Uji Persyaratan Analisis, (3) Analisis Jalur, (4) Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Pegawai karena t hitung $>$ t tabel. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional, maka Kinerja Pegawai akan meningkat. sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan transformasional, maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai puskesmas. Menurut Danim, (2009:43) menyatakan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah menekankan pada pencapaian tugas kelompok dan anggota kelompok merupakan tim yang dijadikan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Michigan Unirversity (2009:43) adalah pemimpin dengan kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan mampu mencapai kinerja yang lebih baik.

Kepemimpinan transformasional cenderung memperhatikan kinerja individu dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional mengubah potensi menjadi energi nyata, pimpinan yang mampu melakukan transformasional berarti kepemimpinan dapat mengubah potensi institusional untuk menjadikan energi untuk meningkatkan kinerja dan mutu proses dan hasil yang diharapkan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Hasil penelitian menggambarkan bahwa terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai puskesmas karena t hitung $>$ t tabel ($4.417 > 1.988$). dalam hal ini bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Melihat situasi sekarang yang terkait dengan perkembangan kesehatan masyarakat, seperti kita ketahui sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan. Seperti teori HL Bloom yang menyatakan bahwa status kesehatan dalam hal ini misalnya kejadian penyakit sangat tergantung pada genetika, pelayanan kesehatan, perilaku, dan lingkungan. Jadi lingkungan memiliki pengaruh yang besar terhadap timbulnya suatu penyakit dan tentunya akan berpengaruh pada kesehatan masyarakat. Budaya organisasi yang membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Hasil penelitian menggambarkan bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas karena t hitung $>$ t tabel ($4.117 > 1.77$). dalam hal ini dapat diartikan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas. Puskesmas adalah penanggung jawab penyelenggara upaya kesehatan untuk jenjang tingkat pertama atau yang dikenal dengan pelayanan kesehatan dasar (*Primary Health Care*). Dalam penyelenggaraan upaya-upaya kesehatannya tidak terlepas akan mutu pelayanan untuk memberikan kepuasan pada pengguna yaitu masyarakat diwilayah kerjanya disatu sisi, dan disisi lain para penyelenggara pelayanan juga berhak memperoleh kepuasan berupa penghargaan baik materil maupun non material. Selama ini pelayanan kesehatan dasar puskesmas ternyata paling banyak dimanfaatkan oleh masyarakat pedesaan maupun perkotaan (Depkes RI,1992).

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil penelitian menggambarkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi melalui motivasi

kerja terhadap kinerja pegawai karena $f_{hitung} 14.744 > f_{tabel} 2.32$. Pimpinan sangat berperan dalam melakukan perubahan-perubahan budaya organisasi bilamana lingkungan memungkinkan. Kotler dan Hesjett bahkan menganggap bahwa faktor unggul yang paling mencuat yang membedakan perubahan budaya utama yang berhasil dan tidak berhasil adalah kepemimpinan yang kompetensi di puncak.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menggambarkan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. tingkat capaian kepemimpinan transformasional, indikator terendah pimpinan kurang mempunyai kemampuan yang rumit dan pemimpin harus meningkatkan kemampuan terus menerus sehingga dapat memberikan perubahan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan energi mempengaruhi dan memberi arah yang terkadang di dalam diri pribadi pemimpin, kepemimpinan juga merupakan energi yang dapat menggerakkan, menuntun dan menjaga aktivitas orang sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara satu pihak sebagai yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Untuk menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pimpinan terutama kepala Puskesmas, pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi pimpinan untuk meningkatkan kualitas pelayanan di puskesmas, kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Dengan penekanan kepada hal seperti itu diharapkan pimpinan dapat mengembangkan kualitas pelayanan kesehatan.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Ilyas (2001), pengukuran kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan yang dilakukan secara periodik. Menurutnya penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai dua tujuan utama yaitu penilaian kemampuan personel dan pengembangan personel yang secara spesifik bertujuan untuk mengenali sumber daya manusia yang memerlukan pembinaan, menentukan kriteria tingkat pemberian kompensasi dan memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan.

Konsepsi kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Bernard Bass (Stone et al, 2004) mengatakan sebagai berikut: "*Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared*". Selanjutnya, secara operasional Bernard Bass (Gill et al, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: "*Leadership and performance beyond expectations*". Sedangkan Tracy and Hinkin (Gill dkk, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: "*The process of influencing major changes in the attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization's mission or objectives*".

Munandar (2001:75) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan dapat mendorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, untuk memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Gray (dalam Winardi, 2002:2) mengemukakan "Motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal

atau eksternal bagi seseorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan pekerjaan”

Menurut Daft (2008:522) “*Motivation refers to the forces either within or external to person that arouse enthusiasm and persistence to pursue a certain course of action*” (Motivasi mengacu pada kekuatan baik di dalam maupun eksternal dalam membangkitkan, semangat, antusiasme dan ketekunan dalam melakukan tindakan tertentu). Herzberg (Moon, 1993) *that work motivation is an urge that drives someone to do some activities as well as a boost in a person to do a job* (motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan beberapa aktivitas serta dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan).

Menurut Rivai (2010:732) motivasi ada dua intrinsik dan ekstrinsik, motivasi intrinsik adalah jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan lain, tetapi atas kemauan sendiri, sedang motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan darinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan, Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai puskesmas. Artinya, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja semakin baik kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan dan budaya organisasi yang mendukung disertai dengan motivasi yang tinggi maka kinerja pegawai puskesmas dapat meningkat dengan baik. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, maka kinerja pegawai jika akan rendah.

Untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional bagi pimpinan harus mempunyai keberanian dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang rumit, berani mengambil resiko demi kemajuan organisasi yang dipimpin Perlu diciptakan budaya organisasi yang kuat sehingga semua pegawai dapat saling bersatu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan tercipta suasana kerja yang menyenangkan Perlu dilakukan peningkatan motivasi kerja, terutama dalam memenuhi kebutuhan bersosialisasi, kebutuhan aktualisasi diri dan kompensasi yang memadai sehingga pegawai dalam melaksanakan tugasnya benar-benar terealisasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1987. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga
- Husaini, Usman. 2009. *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara
- Hellriegel Jackson Slocum. 1999. *Management*. USA. South Western College Publishing
- Helmi, Avin Fadilla. 1996. *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor
- Iyas, Y. 1999. *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI
- Fred C. Lunenburg Allan C. Ornstein. 2000. *Educational Administration*. USA. Wadsworth
- Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ilham Jaya

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta