

**SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)*



SRI GUSMURDIAH

1200220

JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2017

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

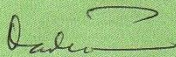
**SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
SUMATERA BARAT**

Nama : Sri Gusmurdiah
NIM/BP : 1200220/2012
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2017

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Hadiyanto, M.Ed
NIP. 19600416 198603 1 004

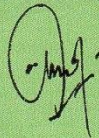
Pembimbing II



Dra. Ermita, M. Pd
NIP. 19630307 198703 2 002

Mengetahui:

Ketua Jurusan Administrasi pendidikan



Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji ujian skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

**SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
SUMATERA BARAT**

Nama : Sri Gusmurdiah
NIM/BP : 1200220/2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakutas : Ilmu Pendidikan

Padang, 14 Februari 2017

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. Hadiyanto, M.Ed.	1.
Sekretaris	: Dra. Ermita, M.Pd.	2.
Anggota	: Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed.,Ed.D.	3.
Anggota	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd.	4.
Anggota	: Dra. Anisah, M.Pd.	5.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri, sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya, pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, 16 Februari 2017

Yang menyatakan,



Sri Gusmurdiah
NIM. 1200220

SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA SUMATERA BARAT

Sri Gusmurdiah

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dari pengamatan penulis pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat, yang mana hasil dari pengamatan tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya semangat kerja pegawai pada kantor tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang semangat kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat, yang ditinjau dari disiplin, tanggung jawab, loyalitas, dan kesanggupan bekerjasama.

Populasi penelitian ini berjumlah 119 orang. Sampel berjumlah 95 orang yang ditentukan dengan teknik *propotional stratified random sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model skala Likert yang telah diujicobakan dan hasilnya valid dan reliabel. Data dianalisis menggunakan rumus rata-rata (mean). Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,89.

Kata Kunci: Semangat kerja pegawai

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamiin, puji beserta syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***“Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat”***.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata 1 (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Hadiyanto, M.Ed selaku pembimbing I penulis dan Ibuk Drs. Ermita, M.Pd, selaku pembimbing II sekaligus dosen pembimbing akademik penulis yang telah membantu dalam membimbing untuk penyelesaian skripsi ini.
2. Rektor Universitas Negeri Padang
3. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dra. Anisah, M.Pd selaku ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Staf dosen serta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Kantor Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat yang telah bersedia memberikan waktu dan izin dalam pelaksanaan penelitian, serta Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat yang telah membantu penulis dalam kelancaran pelaksanaan penelitian penulis.

7. Kedua orang tua serta keluarga, penulis mengucapkan terima kasih tak terhingga atas segenap do'a, nasehat, motivasi, dukungan, dan curahan kasih sayang yang melimpah dan tak berkesudahan, sehingga penulis tetap semangat untuk menyelesaikan skripsi ini secepat mungkin.
8. Keluarga kecil penulis, Ogan Surat Kabar Kampus Ganto UNP yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
9. Teman-teman sesama mahasiswa serta kakak senior Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis demi suksesnya skripsi ini.
10. Rekan-rekan sesama mahasiswa yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kelemahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak atau pembaca yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan tulisan ini di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga karya tulis ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang terkait ke depannya, terutama untuk perbaikan dan kepentingan di masa mendatang. Aamiin.

Padang, 16 Februari 2017

Penulis

Sri Gusmurdiah

NIM. 1200220

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	5
E. Pertanyaan Penelitian	5
F. Tujuan Penelitian	6
G. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Konsep Dasar Semangat Kerja Pegawai	8
1. Pengertian Semangat Kerja.....	8
2. Pentingnya Semangat Kerja.....	10
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	11
4. Ciri-ciri Semangat Kerja yang Tinggi	12
B. Kerangka Konseptual	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	25
B. Definisi Operasional	25

C. Populasi dan Sampel.....	26
1. Populasi	26
2. Sampel	27
D. Jenis dan Sumber Data	29
E. Instrumen Penelitian.....	24
F. Prosedur Penelitian.....	32
G. Teknik Analisis Data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	35
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	45
C. Keterbatasan Penelitian	57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	58
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Indikator Semangat Kerja Pegawai Menurut Para Ahli	14
Populasi Penelitian	26
Responden Penelitian	29
Klasifikasi Arikunto	34
Deskripsi Data Disiplin Kerja Pegawai.....	36
Deskripsi Data Tanggung Jawab Pegawai	38
Deskripsi Data Loyalitas Pegawai	40
Deskripsi Data Kesanggupan Bekerjasama Pegawai	42
Rekapitulasi Data Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual dari indikator semangat kerja pegawai	24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian	63
2. Petunjuk Pengisian Angket	64
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	65
4. Hasil Uji Coba instrumen Penelitian	72
5. Tabel Nilai-nilai r Product Moment dan Rho Spearman	75
6. Analisis Uji Coba Instrumen Penelitian	77
7. Analisis Hasil Penelitian	78
8. Skor Mentah Hasil Penelitian	79
9. Surat Izin Melaksanakan Penelitian	82
10. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi tentunya memiliki sebuah tujuan, baik organisasi yang bergerak di bidang jasa maupun organisasi yang menghasilkan barang. Dalam mencapai tujuan tersebut, pastinya tidak terlepas dari sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam setiap organisasi.

Sumber daya manusia atau dikenal sebagai pegawai dalam organisasi, merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan organisasi. Jika pegawai bekerja dengan maksimal, tentunya hasil kerja yang dicapai juga maksimal dan tujuan organisasi dapat tercapai. Dan untuk pencapaian tujuan organisasi serta hasil kerja yang maksimal tentunya tidak terlepas dari semangat kerja pegawai dalam menjalankan organisasi tersebut.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Netisemito (2002:56), bahwa “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan sekali dapat selesai lebih cepat dan lebih baik”.

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, pegawai akan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, sehingga tugas dapat terselesaikan dengan cepat dan hasil yang maksimal. Selain itu, semangat kerja yang tinggi juga menyebabkan pegawai dapat bekerja dengan senang hati dan betah dalam menyelesaikan tugasnya. Seperti yang dijelaskan

Nawawi (2014:120) bahwa “semangat kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya usaha partisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi atau kelompok guna mencapai tujuan yang ditentukan”. Oleh sebab itu, dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, hendaknya pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga mampu melahirkan kreatifitas dan inisiatif, serta bertanggung jawab terhadap kerjanya.

Namun kenyataannya di lapangan, berdasarkan pengamatan penulis pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat, terlihat beberapa keadaan yang mengidentifikasi masih rendahnya semangat kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat. Hal tersebut terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang ke kantor atau terlambat kembali ke kantor setelah istirahat makan siang.
2. Masih ada beberapa pegawai yang kurang melaksanakan himbauan pimpinan/kepala kantor untuk mengikuti apel pagi dan apel sore.
3. Masih ada sebagian pegawai yang hasil pekerjaannya belum maksimal dan memuaskan, hal ini disebabkan pegawai kurang bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya.
4. Masih ada beberapa pegawai yang kurang antusias dalam bekerja, seperti halnya kebiasaan menunda-nunda pekerjaan. Bahkan pekerjaan pegawai cenderung kurang baik dan tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya.

5. Masih ada beberapa pegawai yang terlihat kurang betah berada di tempat kerjanya, sehingga sering menghabiskan waktu untuk mengobrol dengan pegawai lain. Bahkan ada beberapa pegawai yang keluar masuk kantor saat jam kerja dengan alasan yang tidak jelas.
6. Masih ada pegawai yang rendah perhatiannya untuk membantu pegawai lain jika menemui hambatan dalam melaksanakan tugas.
7. Masih kurangnya antusias pegawai dalam mengikuti kegiatan tambahan yang dilaksanakan di kantor, seperti halnya senam sekali dalam seminggu, upacara hari besar, dan kegiatan lainnya.
8. Masih ada sebagian pegawai yang hasil pekerjaannya belum maksimal dan belum memuaskan. Hal ini disebabkan penempatan kerja pegawai tidak sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan, di antaranya sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang ke kantor atau terlambat kembali ke kantor setelah istirahat makan siang.
2. Masih ada beberapa pegawai yang kurang melaksanakan himbauan pimpinan/kepala kantor untuk mengikuti apel pagi dan apel sore.

3. Masih ada sebagian pegawai yang hasil pekerjaannya kurang maksimal dan memuaskan, karena pegawai kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja.
4. Masih ada beberapa pegawai yang kurang antusias dalam bekerja.
5. Masih ada beberapa pegawai yang terlihat kurang betah berada di tempat kerjanya.
6. Masih ada pegawai yang rendah perhatiannya untuk membantu pegawai lain jika menemui hambatan dalam melaksanakan tugas.
7. Masih kurangnya antusias pegawai dalam mengikuti kegiatan tambahan yang dilaksanakan di kantor.
8. Masih ada sebagian pegawai yang hasil kerjanya belum maksimal dan belum memuaskan, karena bekerja tidak sesuai dengan keahliannya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, serta keterbatasan waktu, tenaga, dan dana, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada bagaimana semangat kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat, yang dilihat dari disiplin, tanggung jawab, loyalitas, dan kesanggupan bekerjasama pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa tinggi semangat kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat, yang dilihat dari disiplin, tanggung jawab, loyalitas, dan kesanggupan bekerjasama pegawai dalam melaksanakan tugasnya?

E. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat ditarik beberapa pertanyaan untuk diteliti, yaitu seberapa tinggi semangat kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat ditinjau dari indikator:

1. Seberapa tinggi disiplin pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat?
2. Seberapa tinggi tanggung jawab pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat?
3. Seberapa tinggi loyalitas pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat?
4. Seberapa tinggi kesanggupan bekerjasama pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat?

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang:

1. Disiplin pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat dalam menjalankan tugasnya.
2. Tanggung jawab pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat dalam menjalankan tugasnya.
3. Loyalitas pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat dalam menjalankan tugasnya.
4. Kesanggupan bekerjasama pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat dalam menjalankan tugasnya.

G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan mutu kerja, terutama yang berkaitan dengan peningkatan semangat kerja pegawai.
2. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan/kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat dalam memotivasi pegawai untuk semangat dalam melaksanakan tugas, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

3. Sebagai informasi dan masukan bagi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat untuk lebih meningkatkan semangat kerja dan bekerja dengan maksimal.
4. Sebagai aplikasi dari ilmu pengetahuan yang diperoleh oleh penulis, sekaligus sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 pada Jurusan Administrasi Pendidikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, mengenai semangat kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat berada pada kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,95.
2. Tanggung jawab pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat berada pada kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,86.
3. Loyalitas pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat berada pada kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,91
4. Kesanggupan bekerjasama pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat berada pada kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,84.
5. Berdasarkan hasil penelitian secara umum, dapat dikatakan bahwa semangat kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat sudah baik. Hal ini berarti, pegawai

pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat sudah baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, penulis mengemukakan beberapa saran yang perlu dipertimbangkan sehubungan dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat, sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat untuk tetap memperhatikan pegawainya dalam bekerja, agar mempertahankan sekaligus meningkatkan semangat kerja agar tetap tinggi atau meningkat menjadi sangat tinggi.
2. Disarankan kepada pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat untuk tetap menjaga sekaligus meningkatkan semangat kerjanya agar tetap tinggi atau meningkat menjadi sangat tinggi.
3. Walaupun secara keseluruhan semangat kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat sudah tinggi, namun untuk indikator kesanggupan bekerjasama pegawai, khususnya partisipasi, harus lebih ditingkatkan lagi. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan partisipasi pegawai yaitu dengan mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan,

menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama, sehingga pegawai merasa diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi dan adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Selain itu, pimpinan juga harus lebih memotivasi pegawai agar pegawai lebih meningkatkan partisipasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

4. Bagi semua pihak yang membutuhkan informasi terkait semangat kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat ini, diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi pimpinan dan pegawai pada lembaga atau organisasi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- AZ Nasution. 2011. *Hukum Perlindungan Konsumen Suatu Pengantar*. Jakarta: Diadit Media.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Dimensi-dimensi Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Hamalik Oemar. 1993. *Psikologi Manajemen, Penuntun Bagi Pemimpin*. Bandung: Trigenda Karya.
- Handoko T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Mutanina. 1990. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2004. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nitisemito, Alex S. 2004. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- , 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwardaminta. 2005. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- PP No. 30 Tahun 1980 tentang Paeraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Purwanto, Ngalim. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara.
- , 2012. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara.
- Ridwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alvabeta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.