

**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF NON MATERIAL
OLEH PIMPINAN DENGAN SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan
stata satu (S-1)*



Oleh :

**Ferdino Wedi Sanjaya
15582/2010**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

ABSTRAK

Judul : Hubungan Pemberian Insentif Non Material oleh Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok
Penulis : Ferdino Wedi Sanjaya
Pembimbing : 1. Dra Ermita M.Pd
2. Drs. Irsyad M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok yang menunjukkan rendahnya semangat kerja pegawai, hal ini diduga karena kurangnya pemberian insentif non material oleh pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan, Semangat Kerja Pegawai dan Hubungan Pemberian Insentif Non Material oleh Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: “terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif non material oleh pimpinan dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok”.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional. Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok dengan jumlah 105 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Simple Random Sampling* dengan melihat table *Krejcie-Morgan* yaitu sebanyak 86 orang pegawai dengan tingkat kesalahan 1% dan tingkat kepercayaan 99%. Instrumen penelitian ini adalah angket model *Skala Likert* yang telah diuji validitas dan reliabelnya. Data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: Pemberian Insentif Non Material oleh Pimpinan berada pada kategori cukup baik (71,3%) dan semangat kerja pegawai berada pada kategori cukup tinggi (79,5%). Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Pemberian Insentif Non Material oleh Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,700 > r_{tabel} = 0,317$ pada taraf kepercayaan 99%.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Hubungan Pemberian Insentif Non Material Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok”**.

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

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya, kepada yang terhormat:

1. Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Irsyad, M.Pd selaku pembimbing II yang telah membantu penulis dengan semangat dan motivasinya untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd dan Ibu Nelitawati, S.Pd, M.Pd selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan.
4. Staf Dosen serta Karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok yang telah bersedia memberi waktu dan izin dalam penelitian, serta semua Pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok yang telah membantu penulis dalam kelancaran pelaksanaan penelitian penulis.
6. Kedua orang tua penulis Papa dan Mama tersayang, penulis mengucapkan terima kasih tak terhingga atas segenap do'a, nasihat, motivasi dan curahan kasih sayang yang melimpah dan tak berkesudahan.
7. Rekan-rekan yang telah memberikan motivasi dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis susun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan. Sarandan kritikan yang konstuktif dari semua pihak atau pembaca yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan tulisan dimasa yang akan datang.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga penelitian sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan kemandirian organisasi di masa yang akan datang. Amiin.

Padang, Mai 2014

Penulis

DAFTAR ISI

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	5
C. Batasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN TEORI

A. Semangat Kerja	10
1. Pengertian Semangat Kerja.....	10
2. Pentingnya Semangat Kerja	11
3. Indikator yang Mempengaruhi Semangat Kerja	13
B. Insentif	22
1. Pengertian Insentif	22
2. Tujuan Pemberian Insentif	23
3. Bentuk – Bentuk Pemberian Insentif	24
4. Indikator Insentif Non Material	25
C. Hubungan Pemberian Insentif Non Material dengan Semangat Kerja.....	28
D. Kerangka Konseptual	29
E. Hipotesis.....	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	31
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Jenis dan Sumber Data	34
E. Instrumen Penelitian dan Penyusunannya.....	34
F. Pengumpulan Data	37
G. Teknik Analisis Data.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian.....	41
B. Persyaratan Analisis	46
C. Pengujian Hipotesis.....	47
D. Pembahasan.....	48

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	54
B. Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Sampel Penelitian	33
2. Kualifikasi dan Presentasi	39
3. Distribusi Frekuensi Data Variabel Pemberian Insentif Non Material oleh Pimpinan	42
4. Penilaian Insentif Non Material	43
5. Distribusi Frekuensi Data Variabel Semangat Kerja Pegawai.....	
6. Penilaian Semangat Kerja Pegawai	46
7. Rangkuman Hasil Uji Noemalitas Variabel.....	46
8. Pengujian Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	30
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pemberian Insentif Non Material oleh Pimpinan	42
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat Kerja	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pengantar Angket	58
2. Petunjuk Pengisian Angket	69
3. Kisi – Kisi Angket Penelitian.....	60
4. Angket Penelitian	61
5. Rekapitulasi Uji Coba Variabel Insentif Non Material.....	65
6. Rekapitulasi Uji Coba Variabel Semangat Kerja Pegawai	66
7. Analisi Hasil Uji Coba	69
8. Tabulasi Data Variabel Insentif Non Material	76
9. Tabulasi Data Variabel Semangat Kerja Pegawai	80
10. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	84
11. Pengolahan Data Menggunakan SPSS.....	87
12. Tabel Nilai-Nilai Rho.....	93
13. Tabel Nilai-Nilai R Product Moment.....	94
14. Nilai-Nilai Chi Kuadrat.....	95
15. Nilai-Nilai dalam Distribusi	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mempunyai tujuan, baik organisasi yang menghasilkan barang maupun organisasi yang bergerak dibidang jasa. Dalam pencapaian tujuan tersebut tentunya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut biasanya dikenal dengan sebutan pegawai atau karyawan. Pegawai atau karyawan tersebut di dalam suatu organisasi mempunyai tanggung jawab terhadap tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan pegawai tersebutlah yang merencanakan dan melaksanakan pekerjaan yang telah diprogramkan.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai tenaga kerjayang ada. Pegawai merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi karena pegawai adalah sumber tenaga dari suatu aktivitas yang dilakukan dalam organisasi. Keberhasilan pegawai dalam bekerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Ada kemungkinan pegawai berhasil dalam perkerjaan karena memiliki semangat, kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.

Dari sudut semangat kerja Netisemito (2002:56), mengatakan 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 sangat penting bagi pegawai karena semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja seorang pegawai karena malas. Dengan semangat kerja yang tinggi dari pegawai atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat. Semangat kerja pegawai yang tinggi secara otomatis tentunya akan membuat pegawai merasa lebih senang dalam bekerja, sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nawawi (2004:120) bahwa “semangat kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya usaha partisipasi secara maksimal dan kegiatan organisasi atau kelompok guna tercapainya tujuan yang ditentukan”. Hasibuan (2012:94) juga mengatakan bahwa “keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya”.

Oleh karena itu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan hendaknya pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan diharapkan akan melahirkan kreatifitas dan inisiatif yang tinggi, penuh rasa tanggung jawab akan mendorong peningkatan produktifitas kerja pegawai pada instansi atau kantor tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dan wawancara di lapangan dan dilengkapi dengan informasi dari beberapa pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok di bulan Januari 2014, masih terlihat beberapa masalah

yang mengidentifikasi bahwa masih rendahnya semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi sebagai berikut:

1. Masih ada sebagian pegawai yang kurang bisa menyelesaikan tugas dengan petunjuk kerja yang sudah ditetapkan, seperti pekerjaan pegawai yang sudah selesai namun diperbaiki dan diproses kembali. Hal ini disebabkan karena penempatan pegawai yang kurang tepat.
2. Masih ada sebagian pegawai yang rendah perhatiannya dalam menyelesaikan tugas, hal ini dapat dilihat adanya pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Bahkan pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai sering kurang baik dan tidak tepat waktu. Hal ini terjadi karena fasilitas yang ada kurang mendukung, sehingga tugas yang dikerjakan oleh pegawai sering kurang baik dan tidak tepat waktu.
3. Masih adanya sebagian pegawai terlambat datang kerja serta adanya beberapa pegawai yang sering keluar masuk kantor disaat jam kerja tanpa tujuan yang jelas.
4. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang kreatif dalam bekerja, hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai. Tugas yang diselesaikan sering cepat selesai namun dengan hasil yang kurang memuaskan. Sebagai contoh kearsipan kantor disetiap bidang dan pembukuan di ruang TU atau dikenal dengan ruang piket kurang tertata dengan rapi dan bersih.

5. Adanya Sebagian pegawai yang tidak dilibatkan dalam musyawarah hal ini membuat pegawai tidak bisa mengeluarkan ide-idenya dalam rapat, sehingga membuat pegawai kurang mau bekerjasama dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas di kantor. Sering pegawai lebih mendahulukan kepentingan sendiri dan sungkan membantu rekan lainnya yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja.
6. Adanya terlihat beberapa pegawai yang kurang betah berada ditempat kerjanya dan lebih suka berada dan berbincang-bincang ditempat kerja pegawai yang lain. Hal ini terjadi karena pegawai tersebut sedang memiliki masalah dengan pegawai setempat kerjanya sehingga terjadilah hubungan yang kurang harmonis yang berdampak pada semangat kerja pegawai yang menurun.

Fenomena yang telah digambarkan diatas mencerminkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok, menjadi rendah dan belum optimal sehingga perlu di tingkatkan untuk kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi instansi/lembaga tersebut. Penulis menduga salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya semangat kerja pegawai adalah kurangnya insentif. Insentif sangat penting sekali dalam mendorong semangat kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Insentif dapat dibedakan atas insentif material dan non material. Dengan pemberian insentif baik berupa materi maupun non materi yang memadai pegawai merasa lebih dihargai dirinya sebagai pegawai/tenaga kerja, sehingga akan mendorong pegawai

untuk lebih bergairah dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Adapun fenomena yang terlihat dilapangan adalah rendahnya pemberian insentif non material oleh pimpinan, sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian dari kepala dinas terhadap pekerjaan pegawai seperti tidak memberikan pengarahan bagaimana seharusnya pekerjaan mereka yang benar sehingga sebagian pegawai suka menunda-nunda pekerjaan mereka, kurang disiplin dan lain-lain karena kurangnya perhatian dari kepala dinas.
2. Kurangnya pemberian penghargaan pada pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik oleh kepala dinas seperti bagi pegawai yang pekerjaannya lebih baik dari pekerjaan pegawai lain tidak mendapatkan pujian ataupun bonus lebih dari kepala dinas.
3. Kurangnya pemberian pujian oleh kepala dinas baik secara lisan ataupun tulisan kepada pegawai yang menunjukkan loyalitasnya(kesetiaannya) dan keunggulannya dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Pemberian Insentif Non Material oleh Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok”**.

B. Identifikasi Masalah

Semangat kerja pegawai merupakan faktor penunjang dalam kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari

pegawai maka tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Nawawi (2003) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, faktor gaji dan upah yang tinggi, status sosial pekerjaan, suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan serta tujuan dalam pekerjaan”.

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, dapat diidentifikasi fenomena yang terjadi terkait semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara pada bulan Januari 2014 pada Dinas Pendidikan Kota Solok ditandai dengan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang diberikan sulit tapi waktu yang diberikan untuk penyelesaiannya cukup singkat sehingga munculnya keluhan dari pegawai.
2. Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.
3. Tidak suka dengan jabatan yang diberikan karena merasa tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
4. Suasana dan lingkungan kerja kurang nyaman seperti tata ruang kantor, tata cahaya dan kondisi pekerjaan itu sendiri.
5. Kurangnya peralatan kantor untuk mendukung untuk menunjang pekerjaan salah satunya banyak yang rusak sehingga sedikit yang dapat digunakan dengan baik.
6. Kurangnya perhatian kepala dinas terhadap hasil pekerjaan pegawai, sehingga pegawai suka menunda-nunda pekerjaannya karena jarang dievaluasi oleh kepala dinas.

7. Pimpinan tidak pernah memberikan reward ataupun pujian sehingga pegawai merasa pekerjaannya kurang dihargai.
8. Kurangnya pemberian penghargaan pada pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik dan memiliki banyak prestasi dibandingkan dengan pegawai lainnya.

C. Batasan Masalah

Dengan adanya semangat kerja maka ada faktor penggerak yang merangsang pegawai melakukan pekerjaannya, pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan mau bekerja keras, maka akan dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan.

Mengingat begitu luasnya permasalahan semangat kerja pegawai ini serta keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan maka penulis membatasi masalah yang memfokuskan pada Hubungan Pemberian Insentif Non Materi Oleh Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok. Dengan melihat bahwa pemberian insentif non material adalah salah-satu hal yang dapat mempengaruhi timbulnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka perumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok?
2. Bagaimanakah pemberian insentif non material oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara insentif non material dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang sebagai berikut:

1. Semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.
2. Pemberian insentif non material oleh Kepala Dinas kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada Dinas Pendidikan Kota Solok.
3. Hubungan antara pemberian insentif non material dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca khususnya, terutama :

1. Masukan bagi kepala Dinas Pendidikan Kota Solok untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

2. Masukan bagi pegawai pada Dinas Pendidikan kota Solok dalam rangka peningkatan semangat kerjayang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
3. Masukan bagi penulis untuk mengembangkan ilmu serta menambah ilmu.
4. Mahasiswa yang berminat meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebagai bahan masukan dan informasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Pemberian Insentif Oleh Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok berada dalam kategori **cukup baik** dengan skor 79,5%
2. Pemberian Insentif non material oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori **cukup baik** dengan skor 71,3%.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif non material oleh pimpinan dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok dimana besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,700 > r_{tabel} = 0,317$ pada taraf kepercayaan 99% dan $t_{hitung} = 8,975 > t_{tabel} = 2,390$ pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori cukup. Maka penulis menyarankan agar pegawai meningkatkan lagi semangat kerja, agar dalam menjalankan tugas pegawai dapat menyelesaikannya menjadi lebih

efektif dan efisien. Pimpinan juga diharapkan agar selalu memerhatikan memotivasi pegawai, agar selalu bersemangat dalam bekerja.

2. Pimpinan atau Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok perlu meningkatkan insentif non material yang diterima oleh pegawai. Agar pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
3. Diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang dapat dijadikan sebagai bahan penduan dalam meneliti kedua variabel ini dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdikbud. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Didit, Darmawan. 2013. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Hasibuan, Melayu SP. 2010. *Organisasi Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Marwansyah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta cv
- Nawawi, Hadari. 2004. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung
- Netisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Purwanto, Ngalm. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riva'i, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sastropoetra. 2001. *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi dan Disiplin dalam Pengembangan Nasional*. Bandung: Alumni
- Sastrohardiwoyo, Siswanto. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarnayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administasi*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana, nana dkk. 2006. *Penelitian dan penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Supriadi. 2005. *Pengembangan Kreativitas*. Jakarta. Depdiknas Dirjen Dikti
- Suwatno dan Tjutju Yuniarsih. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta cv