

**PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (SI)*



FHEGY AYUNI PUTRI
NIM 1200268

DOSEN PEMBIMBING:

Pembimbing 1 : Prof. Sufyarma M., M.Pd
Pembimbing 2: Dr. Hanif Alkadri, M.Pd

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

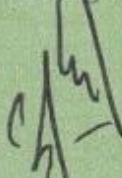
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR SELATAN

Nama : Fhegy Ayuni Putri
NIM/BP : 1200268/2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2016

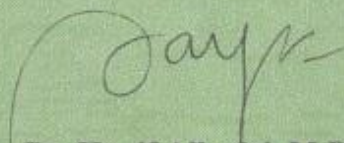
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Prof. Sutjarma M., M.Pd.
NIP. 19540109 198211 1 001

Pembimbing II



Dr. Hanif Alkadri, M.Pd.
NIP. 19760921 200801 1 010

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

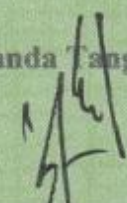
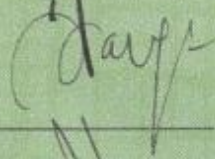
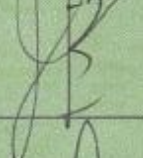
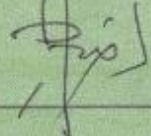
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR SELATAN

Nama : Fhegy Ayuni Putri
NIM/BP : 1200268/2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2016

TIM PENGUJI

- | | | Tanda Tangan |
|---------------|---------------------------|---|
| 1. Ketua | : Prof. Sufyarma M., M.Pd | :1.  |
| 2. Sekretaris | : Dr. Hanif Alkadri, M.Pd | :2.  |
| 3. Anggota | : Drs. Irsyad, M.Pd | :3.  |
| 4. Anggota | : Drs. Syahril, M.Pd | :4.  |
| 5. Anggota | : Dra. Nelfia Adi, M.Pd | :5.  |

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : FhegyAyuniPutri
Nim/BP : 1200268/2012
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
Judul : Pengembangan Karir Pendidikandan Kebudayaan Kabupaten
Pesisir Selatan

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

Padang, Agustus 2016

Yang menyatakan,



Fhegy Ayuni Putri
1200268/2012

ABSTRAK

Judul : **Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan**

Penulis : **Fhegy Ayuni Putri**

NIM/BP : **1200268/ 2012**

Jurusan : **Administrasi Pendidikan**

Pembimbing : **1. Prof. Sufyarma M., M.Pd**
2. Dr. Hanif Alkadri, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan bahwa pengembangan karir pegawai masih kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengembangan karir dilihat dari pendidikan pegawai, 2) pengembangan karir dilihat dari pelatihan pegawai 3) pengembangan karir dilihat dari promosi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir selatan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 105 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan *Propotional Stratified Random Sampling* yang berjumlah 48 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasilnya valid dan reliable, selanjutnya data diolah dengan rumus rata-rata (mean).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan ditinjau dari aspek pendidikan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,23; (2) Pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan ditinjau dari aspek pelatihan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,22; (3) Pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan ditinjau dari aspek promosi berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,95.

Berdasarkan hasil penelitian secara umum, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,12.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga terselesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Prof. Sufyarma M., M.Pd selaku Pembimbing I dan Dr. Hanif Alkadri, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala dan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Orang tua dan keluargaku yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi S1.
8. Sanak saudara yang telah memberikan dorongan dan nasehatnya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat dan seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2012 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Padang, Agustus 2016
Penulis

Fhegy Ayuni Putri
1200268 / 2012

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	

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

BAB II KERANGKA TEORITIS

A. Pengertian Pengembangan Karir.....	6
B. Pentingnya Pengembangan Karir	7
C. Tujuan Pengembangan Karir.....	8
D. Faktor-faktor Pengembangan Karir.....	9
E. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir	10
F. Indikator Pengembangan Karir	11
G. Kerangka Konseptual	21

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	22
B. Defenisi Operasional.....	22

C. Populasi dan Sampel	23
D. Jenis Data dan Sumber Data	27
E. Instrumen Penelitian	27
F. Prosedur Pengumpulan Data	29
G. Teknik Analisis Data	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	31
B. Pembahasan	47
C. Keterbatasan Penelitian	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	58
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1. Indikator Pengembangan Karir	13
Tabel 2. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.....	23
Tabel 3. Penyebaran populasi dan sampel	26
Tabel 3. Jumlah penyebaran sampel berdasarkan strata	26
Tabel 5. Kriteria Batas Nyata Skor	30
Tabel 6. Skor rata-rata pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dengan indicator pendidikan yang dilihat dari Pendidikan Umum	32
Tabel 7. Skor rata-rata pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dengan indicator pendidikan yang dilihat dari Pendidikan kejuruan.....	33
Tabel 8. Skor rata-rata pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dengan indicator Pendidikan	35
Tabel 9. Skor rata-rata pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dengan indicator pelatihan yang dilihat dari Pelatihan sebelum menjalankan tugas	37
Tabel 10. Skor rata-rata pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dengan indicator pelatihan yang dilihat dari Pelatihan dalam Menjalankan tugas	38
Tabel 11. Skor rata-rata pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dengan indicator pelatihan	39
Tabel 12. Skor rata-rata pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dengan indicator Promosi yang dilihat dari Senioritas	41

Tabel 13. Skor rata-rata pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dengan indicator Promosi yang dilihat dari <i>Ability</i> atau Kecakapan.....	42
Tabel 14. Skor rata-rata pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dengan indicator Promosi yang dilihat dari Kombinasi	44
Tabel 15. Skor rata-rata pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dengan indicator Promosi.....	45
Tabel 16. Rekapitulasi skor rata-rata pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.....	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian	21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi- Kisi Angket Penelitian

Lampiran 2. Instrumen Penelitian

Lampiran 3. Rekapitulasi Hasil Uji Coba

Lampiran 4. Analisis Uji Coba Angket

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas Data Uji Coba dengan
Menggunakan SPSS

Lampiran 6. Skor Mentah Hasil Penelitian

Lampiran 7. Tabel Nilai Rho

Lampiran 8. Surat Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 9. Surat Izin Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut sebuah organisasi terus meningkatkan kualitasnya agar semua kebutuhan klien atau konsumen dapat terpenuhi secara maksimal. Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas dalam sebuah organisasi tersebut, dan sumber daya manusia merupakan pelaksana teknis organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki kemampuan yang tinggi saja, akan tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menghubungkan tenaga, pikiran dan kreativitasnya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat menghasilkan mutu yang baik organisasi hendaknya meningkatkan sumber daya manusianya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah memberikan peluang dan kesempatan kepada bawahan atau pegawai untuk mengembangkann karir mereka.

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2012: 130-131). Pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor

35 tahun 2011 Tentang Pedoman Penyusunan Pola Karir Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan Praktik Lapangan Manajemen Pendidikan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan selama kurang lebih 2 bulan terhitung dari tanggal 8 Juni – 21 Agustus 2015 terlihat berbagai fenomena mengenai pengembangan karir masih kurang, diantaranya:

1. Masih kurangnya keinginan pegawai untuk menambah dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini dilihat masih banyak pegawai yang golongan pendidikan SMK dan S1, sehingga kurangnya keterampilan pegawai dalam melakukan pekerjaan.
2. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap perkembangan keterampilan pegawai, yang terlihat dari jarangya pelatihan yang dilakukan untuk pegawainya, sehingga masiih ada pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya, kurangnya kraetifias pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. Tidak meratanya pemberian kesempatan pengembangan karier kepada pegawai. Seperti promosi unsur senioritas sering menjadi acuan untuk pengembangan karir, dan juga hanya orang-orang terdekat dengan pimpinan yang mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengembangan

Karir Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah antara lain:

1. Kurangnya keinginan pegawai untuk menambah dan melanjutkan pendidikan.
2. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap perkembangan keterampilan pegawai.
3. Kurang meratanya pemberian kesempatan pengembangan karir kepada pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, mengingat keterbatasan pengetahuan, waktu, tenaga dan biaya, maka penulis memfokuskan masalah yang akan diteliti yaitu tentang Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan, dengan cara: 1) pendidikan, 2) pelatihan, dan 3) promosi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan karir pegawai dilihat dari pendidikan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?

2. Bagaimana pengembangan karir pegawai dilihat dari pelatihan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Bagaimana pengembangan karir pegawai dilihat dari promosi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis dapat menentukan tujuan penulisan yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengembangan karir pegawai dilihat dari pendidikan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
2. Pengembangan karir pegawai dilihat dari pelatihan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
3. Pengembangan karir pegawai dilihat dari promosi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

F. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana pendidikan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Bagaimana pelaksanaan promosi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?

G. Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Merupakan sumbangan pemikiran dalam dunia kerja pada umumnya dan lembaga organisasi pada khususnya.

2. Praktis

a. Bagi Lembaga

Sebagai bahan masukan bagi kepala kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dalam upaya meningkatkan pelaksanaan pengembangan karir pegawai.

b. Bagi Pegawai

Sebagai bahan upaya mengembangkan karir selama bekerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.

c. Bagi Peneliti

Sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan baru tentang pelaksanaan pengembangan karir pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya tentang pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan, maka dapat disimpulkan:

1. Bila dilihat dari peranan pendidikan dalam pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan berada pada kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dari data penelitian pada Tabel 8 yang menunjukkan bahwa kedua sub indikator yakni pendidikan umum dan pendidikan kejuruan memperoleh skor 4,23.
2. Bila dilihat dari pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan berada pada kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dari data penelitian pada Tabel 11 yang menunjukkan bahwa kedua sub indikator yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas dan pelatihan dalam menjalankan tugas memperoleh skor 4,22.
3. Bila dilihat dari pelaksanaa promosi dalam pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan berada pada kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dari data penelitian pada Tabel 15 yang menunjukkan bahwa ketiga sub indikator yakni senioritas, *ability* atau kecakapan, dan kombinasi memperoleh skor 3.92.

4. Secara umum pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan berada pada kategori baik. Yang berarti pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dari data penelitian pada Tabel 16 yang menunjukkan bahwa ketiga indikator yakni pendidikan, pelatihan dan promosi memperoleh skor rata-rata 4,12.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Pimpinan memberikan kesempatan pegawai untuk melanjutkan pendidikan dan pimpinan juga bisa memberikan bonus biaya untuk melanjutkan pendidikan untuk pegawai yang proses kerjanya baik.
2. Pimpinan sebaiknya memprogramkan pelatihan untuk pegawai yang akan melaksanakan pekerjaannya. Dengan program yang maksimal maka pelatihan yang diterima pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik. Program pelatihan untuk pegawai dapat dilakukan pimpinan satu kali dalam sebulan dengan peserta pelatihan yang berbeda-beda atau secara bergantian setiap pegawai. selain itu pemberian bantuan teknis melalui konsultasi, bimbingan ditempat kerja, dan kerja sama antar pegawai juga dapat dilakukan.
3. Program promosi hendaknya meberikan informasi yang jelas apa yang dijadikan dasar-dasar, asas-asas dan syarat untuk pegawai

dipromosikan. Pimpinan bisa mempromosikan berdasarkan pengalaman pegawai dalam bekerja, kecakapan pegawai dalam bekerja dan kombinasi dari pengalaman dan kecakapan pegawai dalam bekerja. Syarat seseorang dapat dipromosikan yaitu prestasi kerja yang tinggi, kecakapan dalam bekerja, loyal, dan pendidikan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- _____. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- _____. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Makawimbang. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Raymond, dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian, P. Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta