

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh

ANGGIH LESMANA PUTRA

NIM. 03835/08

JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2012

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

**Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai
Dinas Pendidikan Kota Padang**

**Nama : Anggih Lesmana Putra
Nim/BP : 03835/2008
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan UNP**

Padang, Agustus 2012

Tim Penguji

Tanda Tangan

- 1. Ketua : Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.**
- 2. Sekretaris : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.**
- 3. Anggota : Dr. Jasrial, M.Pd.**
- 4. Anggota : Dra. Rifma, M.Pd.**
- 5. Anggota : Drs. Isyad, M.Pd.**



ABSTRAK

- Judul** : **Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.**
- Pembimbing** : **1. Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd.**
2. Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurangnya motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, dimana salah satunya adalah iklim organisasi. Adapun perumusan masalah dalam penulisan skripsi ini yaitu: (1) bagaimanakah motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang, (2) bagaimanakah Iklim Organisasi Dinas Pendidikan Kota Padang, (3) apakah terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui: (1) motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang, (2) iklim Organisasi Dinas Pendidikan Kota Padang, (3) hubungan Iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang sebanyak 113 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai dengan menggunakan rumus *Cochran*. Teknik pengambilan sampel *stratified proportional random sampling* yaitu populasi yang bersangkutan harus dibagi-bagi kedalam lapisan-lapisan (strata) yang seragam atau homogen, dan dari setiap strata dapat diambil sampel secara random (acak), selanjutnya teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket model Skala Likert. Angket diujicobakan kepada 15 orang populasi yang tidak termasuk sampel untuk mengetahui validitas dan realibilitas. Pengolahan data menggunakan rumus yang telah ditentukan dengan cara manual. Untuk mencari hubungan kedua variabel digunakan rumus *Product Moment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) iklim organisasi pada Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori cukup baik (72,73 % dari skor ideal). Berarti iklim organisasi pada Dinas Pendidikan Kota Padang ini di nilai cukup baik, (2) motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang adalah cukup baik, dimana skor yang diperoleh adalah 73,56 %, (3) terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang (nilai $= 0,43 > = 0,279$ pada taraf kepercayaan 95%).

KATA PENGANTAR

Allhamdulillah, peneliti hanturkan kehadiran Allah SWT, atas segala hidayah, rahmad dan karunia-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ilmu Pendidikan.

Peneliti menyadari kodrat manusia yang tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, maka dengan segala keterbatasan tersebut peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan ini, peneliti mengucapkan teri kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Rudinal, M.Pd sebagai pembimbing I dan bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu, sumbangan pikiran serta penuh kesabaran dan ketelitian serta memberikan bimbingan dan pengarahan kepada peneliti demi kesempurnaan skripsi ini.
3. Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan.
4. Seluruh staf pengajar Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

6. Seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan bantuan dalam pengambilan data.
7. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan dan rekan-rekan lainnya yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.
8. Ayahnda Mustriace Basyir dan Ibunda Nengzita yang telah memberikan dukungan baik moril maupun non materil selama penyelesaian skripsi ini.
9. Akhirnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh anggota keluarga yang telah memberikan dukungan moral.

Peneliti mendoakan semoga Allah SWT membalas segala budi baik dan usaha kita dan semoga karya ini bermamfaat bagi kita semua. Amin

Padang, Juli 2012

Anggih Lesmana Putra
03835/2008

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	Iv
DAFTAR TABEL	Vi
DAFTAR GAMBAR	Vi
DAFTAR LAMPIRAN	Viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian teori	7
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	31
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	33
D. Jenis dan Sumber Data	36
E. Instrument Penelitian	36
F. Proses Pengumpulan Data	39
G. Teknik Analisis Data	39

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	42
	B. Pengujian Hipotesis	46
	C. Pembahasan	47
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	52
	B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Variabel, Indikator, dan Sub Indikator Iklim Organisasi	31
2. Variabel, Indikator, dan Sub Indikator Motivasi Kerja	32
3. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang	33
4. Hasil Perhitungan Sampel	35
5. Sampel Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang	35
6. Kualifikasi dan Persentase	40
7. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi	42
8. Penilaian Iklim Organisasi	43
9. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	44
10. Penilaian Motivasi Kerja	45
11. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberatian Variabel X dan Y	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian Hubungann Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang	30
2. Histogram Distribusi Skor Variabel Iklim Organisasi Dinas Pendidikan Kota Padang	43
3. Histogram Distribusi Skor Variabel Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	55
2. Angket Penelitian	56
3. Hasil Analisa Uji Coba Angket Penelitian Iklim Organisasi	63
4. Hasil Analisa Uji Coba Angket Penelitian Motivasi Kerja Pegawai	64
5. Uji Coba Penelitian Iklim Organisasi	65
6. Uji Coba Penelitian Motivasi Kerja Pegawai	69
7. Uji Coba Validitas Butir Item Angket Penelitian Iklim Organisasi	73
8. Uji Coba Validitas Butir Penelitian Item Angket Motivasi Kerja Pegawai ...	76
9. Hasil Analisis Rekapitulasi Data Iklim Organisasi	79
10. Hasil Analisis Rekapitulasi Data Motivasi Kerja Pegawai	80
11. Hasil Mentah Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai	81
12. Pengolahan Data Hasil Penelitian	82
13. Deskripsi Data	94
14. Tabel Frekuensi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai	95
15. Tingkat Ketercapaian Responden	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien tidak terlepas dari unsur manusia yang ada didalamnya. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan menjadi tanggung jawab bersama bagi segenap personil yang ada di dalam organisasi. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dan pimpinan dalam menyukseskan program yang ada dalam organisasi harus dilakukan melalui komitmen yang sudah disepakati atau ditetapkan. Oleh sebab itu untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan pegawai yang mempunyai rasa pengabdian yang tinggi serta tanggung jawab yang besar. Selanjutnya pegawai yang mempunyai rasa pengabdian yang tinggi dapat dilihat loyalitasnya terhadap tugas, menyenangi pekerjaannya dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak akan mungkin tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Mc. Cormick dalam Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku pegawai yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya”. Wahjosumidjo (1988:96) mengemukakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dalam melaksanakan sesuatu dan mempertahankan kegiatan ke arah tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, terlihat motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang menunjukkan bahwa masih ada sebagian pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang rendah dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, seperti bermalas-malasan dalam melaksanakan tugas.
2. Ada beberapa pegawai yang melalaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sehingga butuh waktu yang lama untuk mengerjakannya.
3. Ada beberapa pegawai yang lebih banyak santai dari pada bekerja dan menumpuk-numpuk tugas yang diberikan kepadanya.
4. Kurangnya sikap pimpinan untuk menggerakkan pegawai untuk bekerja sehingga ada beberapa pegawai kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan beberapa orasng pegawai lebih memilih tidur-tiduran di dalam ruangan.
5. Ada beberapa pegawai yang merasa tidak senang ketika di embankan tugas kepadanya, hal tersebut terlihat dari raut wajah yang cemberut dari pegawai tersebut ketika menerima tugas yang diberikan oleh rekannya.
6. Ada beberapa pegawai yang meninggalkan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Fenomena di atas mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya diduga ada hubungannya dengan iklim suatu organisasi. Hal ini dikarenakan iklim organisasi yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat. Menurut Litwin and stringer (1968:1) dalam Fey dan Beamish

(2001:857) iklim organisasi sebagai *“a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by people who live and work in this environment and assumed to influence their motivation and behaviour”*. Selanjutnya Cahyono (1984:22) mengemukakan bahwa iklim organisasi yang baik, teratur, sehat dan menyenangkan akan sangat membantu orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut dengan penuh semangat, bergairah dan lebih produktif artinya pegawai yang bekerja dengan penuh semangat, bergairah, atau dengan kata lain termotivasi jika dalam suasana iklim organisasi yang kondusif.

Iklim organisasi yang kondusif sangat mendukung untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas bagi pegawai. Selain itu juga memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Namun kenyataan yang terjadi pada Dinas Pendidikan Kota Padang, dari pengamatan penulis lakukan terlihat gejala kurang kondusifnya iklim organisasi. Gejala ini dapat dilihat dari fenomena seperti:

1. Sikap pimpinan yang cenderung otoriter dalam mengambil keputusan sebelum mimikirkan dulu pendapat bawahanya.
2. Antara pimpinan dan pegawai tidak terbinanya hubungan yang akrab.
3. Ada beberapa pegawai yang tidak saling menghargai antar sesama pegawai sehingga kurang terbinanya hubungan yang baik.
4. Ada sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas tidak didukung oleh fasilitas yang lengkap sehingga memperoleh hasil yang kurang memuaskan.
5. Ada beberapa pegawai yang kurang ramah dalam melayani tamu yang datang pada organisasi tersebut.

6. Ada beberapa pegawai yang kurang percaya terhadap informasi yang disampaikan, padahal informasi itu sangat perlu bagi pegawai tersebut.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, penulis tertarik untuk mengungkap jelas tentang motivasi kerja seorang pegawai dijadikan skripsi dengan judul: “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Menurut Ravianto (1985:176) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor yang meliputi iklim organisasi, prasarana yang tersedia, tingkat penghasilan, pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya iklim organisasi mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Seorang pimpinan yang baik harus bisa menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan kerjanya, sebab hal itu akan mendorong aktivitas dan juga memotivasi para pegawai untuk bekerja.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari diri individu yang menyebabkan timbulnya semangat kerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa factor. Permasalahan yang muncul yakni kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kemauan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, diantaranya seperti iklim organisasi yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Padang yakni suasana yang ada pada organisasi tersebut kurang kondusif

dikarenakan oleh sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas tidak didukung oleh fasilitas yang lengkap sehingga memperoleh hasil yang kurang memuaskan.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas terdapat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, semua faktor tersebut tidaklah mungkin dilakukan dalam waktu yang sama, maka penulis akan membatasi satu faktor saja yaitu iklim organisasi. Dengan demikian penelitian ini akan melihat hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang?
2. Bagaimanakah Iklim Organisasi Dinas Pendidikan Kota Padang?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Iklim Organisasi Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Hubungan Iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang dalam menetapkan kebijakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif.
2. Sebagai bahan masukan bagi pegawai untuk melakukan/melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.
3. Penulis sebagai peneliti manajemen pendidikan dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka hasil analisis disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi yang kondusif akan berdampak baik terhadap organisasi, sebab dengan organisasi yang baik/kondusif akan mendorong pegawai untuk lebih bersemangat lagi dalam melaksanakan tugasnya. Iklim organisasi pada Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori cukup baik (72,73 % dari skor ideal). Berarti iklim organisasi pada Dinas Pendidikan Kota Padang ini di nilai cukup baik.
2. Motivasi kerja dalam melaksanakan tugas sangat penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi tidak mungkin tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan melihat skor yang diperoleh masing-masing indikator motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang adalah cukup tinggi, dimana skor yang diperoleh adalah 73,56 %.
3. Hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dilihat dari nilai $r = 0,43 > r_{table} = 0,279$ pada taraf kepercayaan 95%. Nilai koefisien ini menunjukkan semakain baik iklim organisasi, maka motivasi kerja pegawai semakin tinggi pula. Sebaliknya

semakin kurang baik iklim organisasi, maka motivasi kerja pegawai semakin kurang baik pula.

4. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis dapat mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang meningkatkan iklim organisasi lebih baik lagi untuk masa yang akan datang. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan iklim organisasi berada pada kategori cukup baik, sementara itu pada permasalahan terdapat iklim organisasi yang kurang berpengaruh dalam organisasi, dari hal tersebut maka ada upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan iklim organisasi. Upaya yang dilakukan adalah adanya kebebasan untuk berpendapat bagi pegawai, menjalin hubungan yang baik, adanya persepsi terhadap organisasi, adanya kehangatan dalam bekerja serta kepercayaan dalam bekerja. Selanjutnya Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang juga meningkatkan motivasi kerja pegawai, hal tersebut diharapkan tugas yang dilaksanakan oleh pegawai dapat tercapai dan terlaksana dengan sebaik-baiknya. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan kemauan bekerja seperti ketekunan dalam bekerja, semangat kerja dan bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan.
2. Bagi pegawai untuk kedepannya dalam melaksanakan tugas agar menjadi lebih baik lagi, karena dengan adanya perubahan yang lebih baik lagi maka akan meningkatkan kinerja bagi pegawai tersebut, seperti meningkatkan produktivitas

kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan disiplin dan rasa tanggung jawab, dan menciptakan suasana dan bimbingan kerja yang baik.

3. Peneliti juga mengharapkan agar penelitian lanjutan terhadap iklim organisasi dan hubungannya dengan motivasi kerja pegawai dan ditindak lanjuti dengan mengambil dimensi yang berbeda dan indikator yang berbeda, serta objek yang lebih khusus, sehingga hasilnya lebih spesifik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1996. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Ashkanasy, N.M. 1988. *Organisasi dan administrasi pendidikan teknologi dan kejuruan*. Jakarta: P2LPTK.
- Cahyono, Tri. 1984. *Teori dan Praktek Kewirausahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Cochran, William G. 1991. *Teknik Pengambilan Sampel Edisi Ketiga*. Alih Bahasa (Rudiansyah dan Erwin R Rosman). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Depdikbud. (1999). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- _____. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Gibson, JL., Ivancevich, JM., & Donnelly, JH. 1997. *Organization's Behavior Structure, & Processes*. New York: McGraw Hill.
- Hadianto. 2000. *Iklim Sekolah, Iklim Kelas, Teori Riset Dan Aplikasi*. Padang: UNP.
- Haryani, Sri. 2002. *Hubungan Industrial*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Hasibuan, Malayu. 1990. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Liputo, Benyamin. 1988. *Penghantar Manajemen*. Jakarta: Depdikbud.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan ketujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Matutina. 1990. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhammad, Arni. 1995. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Moh. 1983. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ravianto. J. 1985. *Produktivitas dan Mutu Kehidupan*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi usaha dan Produktifitas.