

**TINJAUAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PARIWISATA KOTA PADANG**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan kepada Tim Dosen Tugas Akhir Jurusan Manajemen Perdagangan  
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



**Oleh:**

**REZY AULIA WIDARMA**

**NIM/BP. 18134089/2018**

**PROGRAM STUDI DIPLOMA III  
MANAJEMEN PERDAGANGAN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2021**

**PERSETUJUAN TUGAS AKHIR**

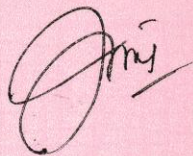
**TINJAUAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA  
DINAS PARIWISATA KOTA PADANG**

Nama : Rezy Aulia Widarma  
NIM : 18134089  
Program Studi : Manajemen Perdagangan (D III)  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Juli 2021

Diketahui Oleh  
Koordinator Program Diploma (DIII)  
Manajemen Perdagangan

Disetujui Oleh  
Pembimbing Tugas Akhir



Dina Patrisia, SE, M.Si, ph.D  
NIP. 19751209 199903 2 001



Yuki Fitria, SE, MM  
NIP. 19820722 201012 2 002

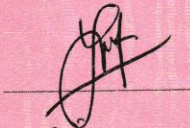
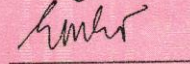

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA  
DINAS PARIWISATA KOTA PADANG

Nama : Rezy Aulia Widarma  
NIM/TM : 18134089/2018  
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)  
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir  
Program Studi (DIII) Manajemen Perdagangan  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Padang, 03 Agustus 2021

Nama	Tim penguji	Tanda Tangan
Yuki Fitria, SE, MM	Ketua	
Rini Sarianti, SE, M.Si	Anggota	
Mike Yolanda, SP, MM	Anggota	



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rezy Aulia Widarma  
Thn. Masuk/NIM : 2018/18134089  
Tempat/Tgl. Lahir : Padang/25 Februari 2000  
Program Studi : Diploma III Manajemen Perdagangan  
Keahlian : -  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jln. Teknologi 3 No. B10 Siteba  
Judul Tugas Akhir : Tinjauan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Padang

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, Juli 2021

Yang menyatakan,



REZY AULIA WIDARMA

Rezy Aulia Widarma  
NIM. 18134089

## **ABSTRAK**

**Rezy Aulia Widarma : Tinjauan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Padang**

**Pembimbing : Yuki Fitria, SE, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Padang. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap/ASN pada Dinas Pariwisata Kota Padang. Selanjutnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang responden, Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kusioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang sudah sangat baik dengan perolehan rerata mean sebesar 4,26% dan TCR 85,23% berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian masih ada beberapa hal yang belum optimal. Indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator bayaran dengan skor rata-rata 4,45% dan TCR 89,03% berada dalam kategori tinggi. Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator tunjangan/*benefits* dengan skor rata-rata 3,96% dan TCR 79,14% berada dalam kategori cukup.

Kata kunci: Kepuasan kerja

## KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya dan tak lupa untuk junjungan besar Nabi Muhammad SAW sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul “*Tinjauan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Padang*”. Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan Doa yang terbaik dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dan pendidikan ini.
2. Ibu Dina Patrisia, SE, M.Si selaku ketua prodi DIII Manajemen Perdagangan beserta para dosen dan seluruh karyawan/staf pegawai Fakultas Ekonomi atas bantuan yang diberikan selama penulis mengikuti studi.
3. Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku dosen pembimbing dan dosen akademik yang telah banyak memberikan bimbingan, nasihat, dan arahan bagi penulis.
4. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.

5. Terima kasih kepada Bapak Gusdi Arman, SH selaku Kasubag Umum Dinas Pariwisata Kota Padang yang telah memberikan Bantuan dan kerja sama sehingga data Tugas akhir penelitian ini dapat diperoleh.
6. Staf Administrasi Program Studi Diploma III, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
7. Bapak dan ibu Staf Perpustakaan Pusat Universitas Negeri Padang dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan banyak penulis kemudahan dalam memperoleh bahan bacaan
8. Kepada kakak dan adik tercinta yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Kepada rekan-rekan seangkatan lainnya terutama angkatan 2018 yang telah memberikan dukungan, semangat, bantuan dan motivasi dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
10. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga amal dan kebaikan semua pihak yang telah membantu penulisan menyelesaikan tugas akhir ini dicatat di sisi Allah SWT dan diganti dengan pahala.

Sebagai penutup, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam tugas akhir ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna pengembangan tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2021

Rezy Aulia Widarma

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGHANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
A. Kepuasan Kerja .....	8
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	8
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	10
3. Teori kepuasan Kerja .....	12
4. Penyebab kepuasan Kerja .....	14
5. Indikator Kepuasan Kerja .....	14
<b>BAB III PENDEKETAN PENELITIAN</b> .....	<b>16</b>
A. Bentuk Penelitian .....	16
B. Lokasi dan waktu Penelitian .....	16
C. Rancangan Penelitian .....	16
1. Jenis Penelitian .....	17
2. Populasi .....	17

3. Sampel .....	18
4. Tahapan Penelitian .....	18
5. Objek Penelitian .....	20
6. Sumber Data .....	20
7. Instrumen Penelitian .....	21
8. Teknis Analisis Data .....	21
<b>BAB IV PEMBAHASAN .....</b>	<b>24</b>
A. Profil Instansi .....	24
1. Sejarah Singkat Dinas Pariwisata Kota Padang .....	24
2. Visi dan Misi .....	26
3. Struktur Organisasi .....	27
B. Deskriptif Karakteristik Responden .....	28
C. Hasil Pengolahan Data .....	31
D. Pembahasan .....	40
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>44</b>
A. KESIMPULAN .....	44
B. SARAN .....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>46</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

### Tabel

### Halaman

1. Daftar Pegawai Dinas Pariwisata kota Padang .....	17
2. Daftar Skor Jawaban Setiap Skor Pertanyaan Indikator Kepuasan Kerja .....	21
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan .....	28
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	29
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan .....	29
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	30
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	31
8. Keseluruhan TCR masing-masing indikator Kepuasan Kerja Pegawai .....	32
9. Distribusi Frekuensi Rata-Rata Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang .....	33
10. Distribusi Frekuensi Indikator Bayaran .....	35
11. Distribusi Frekuensi Indikator Supervisors .....	36
12. Distribusi Frekuensi Indikator Promosi .....	38
13. Distribusi Frekuensi Indikator Tunjangan/Benefits .....	39
14. Distribusi Frekuensi Indikator Sifat Pekerjaan .....	40
15. Distribusi Frekuensi Indikator Komunikasi .....	42

## DAFTAR GAMBAR

### **Gambar Halaman**

1. Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kota Padang ..... 27

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Halaman

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Responden Penelitian

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang berperan paling penting bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia terdiri dari dua hal yaitu daya fisik dan daya pikir yang nantinya akan menentukan kemampuan manusia. Menurut Hasibuan (2005:224) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedang prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang kompleks dengan kebutuhan yang beraneka ragam, itulah yang menyebabkan manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Organisasi atau perusahaan merupakan salah satu wadah untuk memenuhi kebutuhan sumber daya tersebut. Sukses tidaknya organisasi atau perusahaan sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi dan kinerja yang maksimal. Faktor-faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja adalah kepuasan kerja yang berkaitan dengan kesejahteraan.

Luthans (2005) mengemukakan ada enam faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yang pertama yaitu pekerjaan itu sendiri, yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status. kedua balasan atas bayaran, merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja. Ketiga promosi, kesempatan di promosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi biasa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya. Keempat supervisi, merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula. Kelima kelompok kerja, pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu. Keenam kondisi kerja / lingkungan kerja, jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih semangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, maka pegawai akan lebih sulit mengerjakan pekerjaan mereka.

Rivai (2004:475) berpendapat bahwa “kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya”. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri masing-masing individu. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan

keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (*turn over*) pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen organisasi (Sinambela, 2012). Dengan demikian, menurut Rivai (2004) kepuasan merupakan analisis yang menggambarkan perasaan seseorang atas sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Siagian (2009:4) kepuasan adalah cara pandang seseorang baik bersifat positif atau yang bersifat negatif tentang sesuatu. Secara sederhana kepuasan dapat diartikan sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja produk (atau hasil) yang ia rasakan dengan harapannya. Menurut Martoyo (2000:142) Kepuasan kerja merupakan hasil balas jasa kerja pegawai, baik yang berupa finansial maupun yang “non finansial”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini terdapat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:122-123). Suatu sikap pegawai terhadap pekerja yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, ketidakseimbangan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang berhubungan dengan faktor psikologis.

Menurut Robinson dan Corners (2000), bahwa manfaat kepuasan kerja itu, antara lain dapat meningkatkan kebahagiaan hidup pegawai, meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja, meningkatkan gairah dan semangat kerja, menimbulkan kematangan psikologis pegawai serta menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan manfaat kepuasan kerja organisasi antara lain dapat menimbulkan kepedulian terhadap organisasi, lebih produktif dan memiliki kemitraan dengan organisasi. Jika organisasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat yaitu, meningkatkan peningkatan kebahagiaan pegawai, meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja, meningkatkan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai, meningkatkan gairah dan semangat kerja, mengurangi tingkat absensi, mengurangi turnover, mengurangi tingkat kecelakaan kerja, meningkatkan motivasi kerja, menimbulkan kematangan psikologis dan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Dinas Pariwisata Kota Padang merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang bergerak dalam bidang pelestarian serta pemberdayaan pariwisata yang berlokasi di Jl. Gandaria No. 56, Jati Baru, Kec. Padang Timur. Dinas Pariwisata Kota Padang mempunyai tugas menggali pendapatan asli daerah (PAD) dari sektor pariwisata untuk pembiayaan pembangunan-pembangunan di Kota Padang. Tugas lain dari Dinas Pariwisata adalah mewujudkan Kota Padang menjadi tujuan pariwisata halal yang berdaya saing. Dinas Pariwisata Kota Padang

memiliki 5 bidang yaitu bidang kesekretariatan, bidang program, bidang pemasaran, bidang ekonomi kreatif, bidang destinasi wisata.

Kepuasan kerja merupakan salah satu rekomendasi yang dianggap penting dalam mendorong pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang agar berdisiplin dan berkomitmen terhadap tugas-tugas, visi, serta misi yang telah di amanahkan oleh pemerintah kepada Dinas Pariwisata Kota Padang. Untuk mencapai tugas-tugas Dinas Pariwisata Kota Padang haruslah memiliki tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi dan berkompentensi dalam bidangnya masing-masing, karena pegawai yang puas adalah pegawai yang memiliki tingkat produktifitas yang tinggi.

Untuk mengetahui apakah Dinas Pariwisata Kota Padang telah memberikan pegawai kepuasan yang sesuai dengan harapan pegawai, maka perlu dilakukan evaluasi dari sisi pegawai itu sendiri. Penulis menggunakan beberapa indikator untuk mengetahui kepuasan kerja dari pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang yaitu, indikator bayaran, indikator supervisors, indikator promosi, indikator tunjangan, indikator sifat pekerjaan, indikator komunikasi. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul "*Tinjauan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Padang*"

## **B. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Padang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Padang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman dalam studi manajemen sumber daya manusia, dan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Padang, dan sebagai syarat untuk menyelesaikan studi program D III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

#### 2. Bagi Instansi

Sebagai salah satu evaluasi dan masukan dalam pengambilan kebijakan bagi Pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang untuk meningkatkan kepuasan pegawai dalam kinerja dimasa yang akan datang.

#### 3. Bagi Pembaca

Sebagai sumber atau bahan referensi dan pengetahuan bagi pembaca menyangkut topic yang dibahas.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan tentang tinjauan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Padang, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata sebesar 4,26% dan total capaian responden sebesar 85,23% . hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang sudah sangat puas dan perlu dipertahankan atau ditingkatkan lagi.

Hal ini dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja pegawai menurut indikator, dan berdasarkan indikator yang tertinggi yaitu bayaran yang memperoleh tingkat capaian responden sebesar 89,03% dengan kategori tinggi. Indikator terendah yaitu tunjangan/*benefits* memperoleh tingkat capaian responden sebesar 79,14% dengan kategori cukup.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan sebelumnya, penulis ingin memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Pariwisata Kota Padang yaitu:

1. menyarankan kepada Dinas Pariwisata Kota Padang untuk dapat mempertahankan kepuasan kerja pegawainya, yang termasuk dalam kategori tinggi seperti Bayaran, Supervisors, Promosi, Tunjangan/benefits, Sifat pekerjaan, Komunikasi.
2. Untuk indikator Tunjangan/benefits yang memperoleh tingkat capaian responden terendah dengan presentase 79,14% oleh karena itu instansi disarankan untuk memberikan tunjangan sesuai dengan hasil kinerja setiap pegawai, hingga memberikan reward kepada pegawai yang memiliki kinerja memuaskan. Hal tersebut dilakukan supaya pegawai merasa terdorong atau termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi bagi instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Kencana Prenada Media Group.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (Edisi 15). BPFE- Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior 10 th Edition*. Penerbit ANDI.
- Martoyo, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 4). BPFE.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal, Sagala, E. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (edisi kedua). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (rganizational Behavior), Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Robinson, C. (2000). *Manajemen* (Edisi 7). Gramedia.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1, C). Bumi Aksara.