

## Factors Affecting the Performance of Village Heads in Bone District, South Sulawesi Province

**Abdi Akbar Arief<sup>1</sup>, Burhanuddin<sup>2</sup>, Romansyah Sahabuddin<sup>3</sup>**

Universitas Negeri Makassar

Email: abdiakbar@msn.com

**Abstract.** The reserach was aimed at examining the influence of education, training, motivation, work experience, loyalty and work culture factors on the performance of the village head in Bone Regency, South Sulawesi Province. The design of research was explanatory research that explains the causality relationship between variables through hypothesis testing. The population in this study were all village heads totaling 328 people spread over 27 districts. The analytical tool used in this research was multiple linear regression equations. The results showed that there was a significant and potential influence on the variables of education, training, motivation, work experience, loyalty and work culture on the performance of the village head.

**Keywords:** factors affecting, village heads

### **PENDAHULUAN**

Sebagai negara yang masih berkembang, Indonesia siap atau tidak siap akan berhadapan dengan tingkat persaingan dalam semua sektor di era global sekarang ini. Kepada pemerintah sedapat mungkin untuk lebih memperhatikan peningkatan kualitas SDM di masa mendatang terutama dalam hal pendidikan, ekonomi dan kesehatan. Tuntutan ini merupakan beban yang sangat berat, apalagi dimasa keadaan sekarang dimana sebagian besar negara mengalami pademi covid 19 yang dapat dikatakan sangat mempengaruhi segala sektor di bidang pemerintahan, dan sendi-sendi kehidupan bangsa. Dalam situasi pademi covid 19 tersebut, nyaris mengakibatkan terjadinya disintegrasi bangsa, sehingga pemerintah belum mampu secara optimal melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Tidak hanya covid 19, Indonesia sedang menghadapi berbagai permasalahan terutama terkait dengan kebijakan pemerintah, serta permasalahan lainnya berkaitan dengan konflik menyebabkan terjadinya transisi pemerintahan, baik di pusat maupun daerah tidak terkecuali Pemerintah Daerah Kabupaten Bone berkewajiban meningkatkan kemampuan aparatur pemerintahannya di berbagai bidang, diantaranya berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan.

Selama ini Pemda Kabupaten Bone dalam upaya mengembangkan SDM, telah melakukan berbagai program pengembangan melalui pendidikan, pelatihan, kursus, dan lainnya. Pemerintahan Kabupaten Bone telah melaksanakan pelatihan penjenjangan dan pelatihan teknis Pemerintahan Desa sebagai aplikasi dari PP 101 tahun 2000 tentang peningkatan kualitas aparatur pemerintahan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan tersebut dilakukan secara bertahap baik di tingkat Kabupaten maupun di tingkat Kecamatan dan Desa, sehingga nantinya kinerja aparatur pemerintah dapat menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik termasuk para Kepala Desa sebagaimana yang diharapkan.

Hasil observasi di beberapa Desa ditemukan fakta bahwa beberapa Kades yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan belum menunjukkan kemampuan kerja sesuai dengan harapan dan tujuan program pelatihan. Kualitas kerja belum mengalami perubahan secara signifikan. Data hasil evaluasi kerja para Kepala Desa berdasarkan Laporan Pertanggung Jawaban Bupati Kab. Bone Tahun 2019 menunjukkan bahwa terdapat 62,32 % Kepala Desa di Kabupaten Bone yang belum menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan dari program pelatihan.

Dalam hal lain hingga tahun 2019 jumlah Kepala Desa yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam berbagai teknis di setiap Kecamatan sudah mencapai 73,44%, namun belum memberikan hasil yang maksimal. Kinerja Kades tidak cukup hanya dengan peningkatan pendidikan dan pelatihan saja, tetapi diperlukan motivasi yang kuat baik dari kesadaran diri maupun yang bersumber dari pimpinan maupun lingkungan kerja.

Selain motivasi faktor yang turut mempengaruhi prestasi Kades adalah sikap dan perilaku yang ditunjukkan melalui etos kerja, kejujuran dan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara. Prestasi Kerja Kades sebagai aparatur pemerintahan. Seseorang Kades yang sudah lama bekerja sebagai Kepala Desa akan lebih berpengalaman dibandingkan dengan yang baru bekerja sebagai Kepala Desa, melalui pengalaman yang dimiliki akan memudahkan dalam menjalankan tugas sebagai aparatur pemerintahan Desa. Faktor lainnya, seperti sikap ikut mempengaruhi pencapaian kinerja Kades.

Siagian (2003) mengemukakan bahwa sikap dan perilaku kerja yang menjunjung budaya etos kerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang aparatur pemerintah. Selanjutnya Robbins (2003) mengemukakan dua sifat perilaku dan sikap budaya kerja di Indonesia yaitu bersifat positif dan bersifat negatif. Sikap dan perilaku kerja positif antara lain ketekunan, ramah tamah, jujur dan disiplin, diharapkan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya sikap dan perilaku kerja negatif akan membuat kinerja menurun. Dengan demikian menarik untuk mengkaji lebih jauh pengaruh faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, loyalitas kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja Kepala Desa Di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Di Indonesia istilah Kinerja telah populer digunakan dalam mass-media dan media massa Indonesia memberi padanan kata dalam bahasa Inggris untuk istilah kinerja tersebut, yakni performance. Menurut The scribner-Bantam English Dictionary, terbitan Amerika Serikat dan Canada, tahun 1979, terdapat keterangan sebagai berikut: Pertama, berasal dari akar kata to perform yang mempunyai entries berikut: melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban sesuatu niat, melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robbins, 2006). Kemudian mengenai kinerja diartikan pula oleh Rivai (2006) sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan.

### **Pendidikan**

Para pegawai yang sudah berpengalamanpun selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan latihan (Hamalik, 2000:10). Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan psychomotor.

Menurut Irianto (2001:75) dalam pengembangan SM (human resource development) bahwa nilai-nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengembangan skill, knowledge dan ability yang secara signifikan akan dapat memberi standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan.

### **Pelatihan**

Menurut Gomes (2000:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (skill).

Mangkunegara (2012) membedakan antara istilah pelatihan (training) dan pengembangan (development), dimana pelatihan ditujukan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Sedangkan pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen. Sementara itu Umar (2000), melihatnya dari segi waktu, dimana

pelatihan (training) ditujukan pada kebutuhan saat ini untuk dapat menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya agar siap memangku jabatan dimasa yang akan datang.

Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai pemuasan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pendidikan dan latihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku peserta yang berbentuk peningkatan kemampuan kognitif, afektif ataupun psikomotor. Dampak lain yang akan ditimbulkan adalah peningkatan produktivitas kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas.

### **Motivasi**

Motivasi berfokus pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2003). Menurut Nawawi (2001:351), bahwa kata motivasi kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai berikut: kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sedarmayanti, 2001:66). Dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Berdasarkan teori dua faktor Herzberg terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu, gaji (salary), supervise, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan/penghargaan, keberhasilan, penghargaan, dan tanggung jawab.

### **Pengalaman Kerja**

Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya dilihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja, namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman atau pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi/lembaga tertentu. Pengalaman kerja sebagai Kepala Desa dalam suatu pemerintahan desa akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan desa. Dengan dibekali banyak pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan, dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

### **Sikap Loyal**

Dari situasi dan kondisi yang kita hadapi terjadi suatu interaksi yang menimbulkan reaksi perasaan suka tidak suka, mau tidak mau. Fenomena sikap yang timbulnya tidak saja ditentukan oleh keadaan objek yang sedang kita hadapi, tetapi juga oleh kaitannya dengan pengalaman masa lalu, oleh situasi di saat sekarang, dan

oleh harapan-harapan kita untuk masa yang akan datang. Menurut Azwar (2011), sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (favourable) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (unfavourable) pada objek tersebut. Ungkapan tersebut sejalan dengan Walgito (2010) yang mengatakan bahwa sikap mengandung komponen kognitif, komponen afektif dan komponen konatif yaitu merupakan kesediaan untuk bertindak atau berperilaku. Sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi yang relatif ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respon atau berperilaku dalam cara yang tertentu yang dipilihnya.

### **Budaya Kerja**

Menurut Koentjaraningrat (2002:12), kata Kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta budhayah yaitu bentuk jamak dari budhi yang berarti budi atau akal. Sedangkan kata budaya merupakan perkembangan dari budi daya yang berarti daya dari budi, sehingga budaya yang berarti daya dari budi tersebut merupakan cipta, karsa dan rasa. Sedangkan Kebudayaan adalah hasil dari Cipta, Karsa dan rasa yang wujudnya adalah ideel, kelakuan dan fisik. Adat adalah wujud ideal dari kebudayaan (disebut adat-istiadat) karena adat berfungsi sebagai pengatur kelakuan.

Budaya kerja adalah sistem nilai dan norma moral atau etika moral yang melekat pada diri seseorang yang diekspresikan dalam aktivitas/kegiatannya sehari-hari. Pegawai/karyawan sebagai makhluk sosial tentu mempunyai kultur atau budaya tersendiri. Budaya dimaksud ikut berpengaruh terhadap segala aktivitas kesehariannya. Dikatakan demikian karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai perilaku yang dipengaruhi oleh latar belakang budaya dari lingkungan budaya dimana ia tumbuh dan dewasa. Sehingga dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan tidak baik banyak dipengaruhi oleh aspek perilaku peserta/karyawan organisasi tersebut

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel tertentu melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Desa yang ada di Kabupaten Bone Propinsi Sulawesi Selatan. Kepala Desa yang dimaksud tersebar di 27 Kecamatan.

### **Teknik Analisis Data**

Metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan bantuan program SPSS V. 13. Selanjutnya untuk menganalisis hubungan antar variabel yang dikaji menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression).

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Faktor Pendidikan Terhadap Kinerja Kepala Desa**

Hasil analisis menunjukkan dimana secara parsial variabel yang paling berpengaruh signifikan adalah pendidikan (X1) dibanding variabel bebas lainnya

terhadap kinerja kepala desa di kabupaten Bone. Dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan modal utama bagi setiap individu dalam hal ini kepala desa untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Pendidikan secara umum mempunyai arti sebagai suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri bagi setiap individu agar dapat bertahan hidup dan melangsungkan kehidupannya, sehingga menjadi seorang yang terdidik itu sangat penting.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara . Olehnya itu peran kepala desa dalam memajukan pendidikan sangatlah diharapkan. Sebagaimana disebutkan bahwa: pemerintah selalu berusaha mewujudkan Sistem Pendidikan Nasional dengan berpedoman kepada undang-undang yang diamanatkan dalam UUD NKRI Tahun 1945. Dalam mewujudkan amanat UUD NKRI Tahun 1945 tersebut, pemerintah bersama-sama DPR RI telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pendidikan merupakan sarana untuk mencapai suatu perubahan dalam tatanan kehidupan. Pendidikan juga dapat menjadi landasan suatu bangsa untuk maju dan sejahtera. Tingkat partisipasi pendidikan masyarakat merupakan salah satu tolak ukur kecerdasan dan kemajuan suatu negara bagi negara lain. Suatu negara dapat maju dan sejahtera apabila partisipasi pendidikannya tinggi, karena dengan demikian negara tersebut akan terus berinovasi dalam hal ketahanan pangan, teknologi, pertahanan dan masih banyak lagi. Oleh karena itu maka selayaknyalah setiap kepala desa mengambil peran dalam memajukan pendidikan dan menjadi penilaian keberhasilan kepala desa dalam mengemban tugasnya.

Sejalan dengan hasil analisis menunjukkan bahwa peran kepala desa dalam memajukan pendidikan di kalangan masyarakat desa merupakan faktor utama dan penting artinya dalam penilaian kinerja seorang kepala desa. Dalam arti bahwa kemajuan suatu desa tidak terlepas dengan faktor pendidikan yang menjadi tugas semua pihak terutama bagi kepala desa.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja**

Dalam upaya meningkatkan kapasitas aparatur desa, maka beberapa program bimtek yang harus diikuti oleh setiap kepala desa. Penyelenggaraan pemerintahan desa yang terpenting adalah bagaimana pemerintah desa mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing desanya. Untuk itu, melalui berbagai program pelatihan setiap kepala desa dan BPD dapat meningkatkan penyelenggaraan manajemen pemerintahan desa.

Kepala desa dan perangkatnya mempunyai tugas berat dalam menjalankan roda pemerintahan di tingkat desa. Saat ini, Desa dituntut mampu mengelola

anggaran pemerintah yang nilainya cukup besar, Sehingga Kades dan perangkatnya mesti lebih meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) dengan berbagai kegiatan pelatihan ataupun bimbingan teknis (Bimtek). Termasuk kegiatan peningkatan SDM aparatur desa ini dinilai sangat membantu dalam peningkatan kapasitas dan kemampuan perangkat desa. Sejalan dengan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan yang dijalani oleh para kepala desa memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja kepala desa. Hal tersebut tidak terlepas dari keseriusan setiap kepala desa memegang teguh dan menjalankan peraturan dan undang-undang secara sungguh-sungguh.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Armstrong (2009) mengemukakan bahwa modal manusia adalah segala sesuatu mengenai manusia (tenaga kerja), intelektual, pengetahuan dan pengalaman. Motivasi merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran akan pentingnya atau makna dari pekerjaan yang dilakukannya. Terkait dengan hal tersebut, maka seorang kepala desa dalam menjalankan tugasnya memerlukan semangat kerja yang dibangun melalui motivasi kerja yang kuat yang didasarkan pada kesadaran akan pentingnya suatu tujuan kerja. Selain itu seorang kepala desa harus mampu menjadi motivator bagi masyarakat dalam memajukan desa yang dipimpinnya. Sejalan dengan uraian di atas, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja kepala desa.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kades**

Wibowo (2014) mengemukakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang turut memberikan kontribusi kepada seseorang untuk meraih keberhasilan dalam menjalankan suatu kegiatan atau pekerjaan. Tidak terkecuali bagi seorang kepala desa berupaya untuk memiliki kinerja baik ditentukan oleh sejauh mana kemampuannya menyelesaikan tugasnya dengan sukses tanpa memiliki pengalaman menjalankan tugasnya.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pengalaman kerja kepala desa terhadap pencapaian kinerja kepala desa. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki dalam menjalankan tugas, maka semakin mampu menguasai langkah-langkah dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai keberhasilan yang dapat membuahkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

### **Pengaruh Sikap Loyal terhadap Kinerja Kades**

Loyalitas kepala desa tidak hanya sekedar didasarkan pada kemampuannya saja menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan job description, namun juga bagaimana kepala desa melaksanakan tugas seoptimal mungkin untuk mendapatkan hasil terbaik bagi masyarakat dan kemajuan desanya. Demikian halnya loyalitas tidak hanya dilihat hanya sekedar lamanya bertugas atau menjabat sebagai kepala desa, tetapi juga sejauhmana kepala desa mampu memberikan yang terbaik bagi kemajuan desanya dan memberikan pelayanan yang terbaik atau terpuaskan bagi masyarakatnya.

Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap loyal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kepala desa. Dengan demikian loyalitas menjadi jaminan bahwa kepala desa siap bekerja secara optimal demi kemajuan desa dan kelangsungan hidup masyarakatnya.

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Kades**

Budaya kerja yang baik tentunya membawa dampak positif bagi sebuah institusi. Budaya kerja merupakan sebuah konsep yang mengatur kepercayaan, proses berpikir, serta perilaku dalam bekerja yang didasarkan pada ideologi dan prinsip suatu organisasi atau institusi. Melalui budaya kerja tersebut yang mengatur bagaimana setiap individu berinteraksi satu sama lain, serta bagaimana suatu organisasi atau institusi berfungsi.

Budaya kerja timbul akibat hasil belajar bersama antar individu yang dijadikan sebagai cara yang benar dalam memecahkan masalah yang ada. Dengan demikian budaya kerja berhubungan dengan mentalitas setiap individu dalam sebuah institusi yang akan memengaruhi suasana kerja. Oleh karena itu sebagai kepala desa dituntut mampu menciptakan dan memahami budaya kerja yang baik diantara perangkat-perangkat desa dalam menjalankan tugasnya. Sejalan dengan itu hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja kepala desa.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan data dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, pengalaman kerja, loyalitas kerja, dan budaya kerja secara parsial memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja kepala desa di kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, secara simultan faktor pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, pengalaman kerja, loyalitas kerja, dan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kepala desa di kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

Setiap kepala desa perlu memiliki kemampuan dalam memajukan pendidikan serta aktif mengikuti program pelatihan program pemerintahan desa, memiliki motivasi dan pengalaman kerja, serta memiliki loyalitas kerja dan mampu menciptakan budaya kerja sebagai modal utama dalam memajukan desa. Kepala desa perlu memiliki rencana program kerja yang mengacu pada peningkatan pelayanan kepada masyarakat dalam hal program pendidikan masyarakat, serta memiliki kemampuan dalam meningkatkan motivasi kerja, loyalitas kerja serta budaya kerja kepada perangkat-perangkat desa.

### **REFERENCES**

- [1] Siagian, P. Sondang. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- [2] Robbins, P. Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- [3] Hamalik, Oemar. 2000. Psikologi Belajar dan Mengajar. Bandung : Sinar Baru Al

- Gesindo.
- [4] Irianto, J. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : Insan Cendekia
  - [5] Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
  - [6] Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
  - [7] Gomes, Faustino Cardoso. (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi
  - [8] Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
  - [9] Umar, Husein. (2000). Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
  - [10] Hasibuan, Malayu S.P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
  - [11] Nawawi, Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
  - [12] Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju : Bandung.
  - [13] Azwar, S. 2011. Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
  - [14] Walgito, Bimo. 2010. Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: C.V Andi.
  - [15] Koentjaraningrat. 2002. Manusia dan Kebudayaan di Indonesia. Jakarta. Djambatan.
  - [16] Amstrong, M. 2009. Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen. An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance India: Replika Press Pvt L Td.
  - [17] Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers