

PENGARUH KOMITMEN MANAJEMEN, PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERIJINAN KOTA MALANG

Wulan Murni Sulianti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wisnuwardhana
magmjm_uw16@yahoo.com

Abstract. *Good governance (good government) is an important issue in the management of public administration. To carry out the implementation of good government is to improve the performance aparatur. Peran human resource management within the organization did not set just the administration but even more leads on how to be able to develop the potential of human resources in order to be creative and inovatif. Tujuan this study to determine the effect simultaneously, partial and dominant management commitment, training and empowerment to employee performance Civil servants (PNS) Licensing Office of Malang. This type of research is explanatory research (explanatory) by taking a sample of 55 pegawai. Analisis data used regression berganda. Hasil study showed that simultaneous and partial, management commitment, training and empowerment have a significant effect on the performance of Civil Servants (PNS) State Licensing this Malang. Penelitian suggested that parties may seek quality leadership and employees to better quality. Besides, the party leader must be able to appreciate the achievements of employees*

Keywords: *management commitment, training, empowerment and employee performance*

PENDAHULUAN

Pemerintah yang baik (*good government*) merupakan issue yang penting dalam pengelolaan administrasi publik. Untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang baik adalah dengan meningkatkan tingkat pengetahuan masyarakat, disamping adanya pengaruh globalisasi. Pelaksanaan reformasi diberbagai bidang mengharuskan pemerintah menanggapi tuntutan masyarakat, salah satu tuntutan dimaksud adalah pelaksanaan otonomi daerah secara luas, nyata dan bertanggung jawab. Semangat reformasi telah mewarnai pandangan aparatur pemerintah. Untuk

mewujudkan administrasi negara yang mampu dalam kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerinta dan pembangunan.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan di atas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrasi tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Dinas Perijinan Kota Malang berkedudukan sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah diwajibkan memiliki pegawai-pegawai yang kompeten dalam mengemban tugasnya. Sehingga Dinas Perijinan Kota Malang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Dengan tugas dan tanggung jawab tersebut, diharapkan pegawai Dinas Perijinan Kota Malang mempunyai skill yang profesional dan tanggap atas segala tugas yang diembannya.

Pegawai Negeri Sipil Dinas Perijinan Kota Malang sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan, yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sesuai dengan tuntutan nasional menghadapi tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya

manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Dinas Perijinan Kota Malang mempunyai tugas pokok dan fungsi berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Malang Nomor 22 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat daerah Dinas Perijinan Kota Malang. Sumber daya manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam organisasi dan bukan sekedar penjumlahan pegawai-pegawai yang ada. Dalam penelitian melihat Sumber Daya Manusia mendapatkan pelatihan. Dengan komitmen yang kuat memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spiritual tambahan yang

dapat diperoleh. Masalah ini dilihat dari rasa memiliki, kebanggaan dan pengabdian-nya serta bagaimana tanggung jawab seseorang bila organisasi menghadapi suatu masalah. Dessler (2009) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Organisasi menerapkan pelatihan dan pengembangan dalam bentuk program – program terencana. Dengan memilih jenis yang tepat dari pelatihan dan juga pengembangan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan telah memiliki keterampilan yang tepat. Hal ini akan menjadi kebutuhan yang selalu bagi organisasi untuk terus menerus diperbarui dalam tindak lanjut dari praktek-praktek Sumber Daya Manusia.

Sedangkan faktor komitmen karyawan terhadap organisasi, sangat terkait erat dengan penghargaan terhadap karyawannya. Artinya semakin tinggi penghargaan yang diberikan terhadap karyawannya, maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Dengan komitmen yang kuat memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spiritual tambahan yang dapat diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen maka pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit dilaksanakan.

TUJUAN

Sesuai latar belakang yang sudah diuraikan, maka tujuan yang

ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menganalisis dan menginterpretasikan secara simultan dan parsial pengaruh komitmen manajemen, pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Dinas Perijinan Kota Malang. Selain itu, untuk menganalisis dan menginterpretasikan variabel komitmen manajemen, pelatihan dan pemberdayaan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Dinas Perijinan Kota Malang.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini ingin memperoleh gambaran tentang pengaruh komitmen manajemen, pelatihan dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Perijinan Kota Malang. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*). Penelitian penjelasan (*explanatory research*) menurut Nazir (2006) digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Tehnik Pengambilan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perijinan Kota Malang sebanyak 141 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan ukuran populasi 141 pegawai dan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10% maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{141}{1 + (141)(0.1)^2}$$

$n = 58$ Pegawai

Setelah diketahui jumlah sampel penelitian, maka selanjutnya dilakukan pengambilan sampel. Untuk tahapan ini digunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik sampling probabilitas di mana masing-masing elemen populasi memiliki probabilitas terpilih yang diketahui dan setara untuk dijadikan sampel. Selanjutnya dari jumlah kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 58 buah kuesioner, maka kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 55 sedangkan 3 kuesioner tidak diisi secara lengkap, sehingga penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 55 responden.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel komitmen manajemen, pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perijinan Kota Malang.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel komitmen manajemen, pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas

Dinas Perijinan Kota Malang. Hipotesis pertama akan diuji berdasarkan pada analisis nilai F. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka apabila Sig. F < 5 % maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika Sig. F > 5 % maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pengujian Hipotesis Dua (Pengujian Secara Parsial)

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel komitmen manajemen, pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Dinas Perijinan Kota Malang. Hipotesis kedua akan diuji berdasarkan pada analisis nilai t, yang dihasilkan dari model regresi berganda. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ maka apabila Sig. t < 5 % maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika Sig. t > 5 % maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengujian Hipotesis Tiga (Pengujian Secara Dominan)

Hipotesis ini diuji berdasarkan pada analisis nilai t, yang dihasilkan dari model regresi berganda. Diantara variabel komitmen manajemen, pelatihan dan pemberdayaan terhadap yang memiliki nilai t terbesar, maka variabel tersebut dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Dinas Perijinan Kota Malang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel berikut ini menjelaskan hasil analisis regresi berganda.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Standardized β	t hitung	Signifikan	Keterangan
Konstanta	-2,329			
Komitmen Manajemen(X1)	0,177	2,166	0,035	Signifikan
Pelatihan (X2)	0,565	4,334	0,000	Signifikan
Pemberdayaan Pegawai (X3)	0,311	2,138	0,037	Signifikan
α		= 0,05		
R		= 0,878		
R Square		= 0,771		
F-hitung		= 57,320		
signifikan		= 0,000		

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 1, model regresi memiliki nilai R *Square* sebesar 0,771. Hal ini berarti model yang didapatkan mampu menjelaskan pengaruh antara komitmen manajemen, pelatihan dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Dinas Perijinan Kota Malang sebesar 77,1% dan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Selain itu, besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan komitmen manajemen, pelatihan dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Perijinan Kota Malang sebesar 87,8% yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F, Berdasarkan tabel 1, diperoleh nilai F *hitung* sebesar 57,320 dengan tingkat signifikansi (sig F) sebesar 0.000. Nilai sig.F tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan komitmen manajemen (X₁), pelatihan (X₂) dan pemberdayaan pegawai (X₃) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perijinan Kota Malang.

Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t. Seperti tampak pada tabel 1, diperoleh nilai t *hitung* untuk variabel komitmen manajemen sebesar 2,166 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0,035. Nilai sig.t tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen manajemen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perijinan Kota Malang.

Nilai t *hitung* untuk variabel pelatihan sebesar 4,334 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0,000. Nilai sig.t tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perijinan Kota Malang.

Nilai t_{hitung} untuk variabel pemberdayaan pegawai sebesar 2,138 dengan tingkat signifikansi ($\text{sig } t$) sebesar 0,037. Nilai $\text{sig.}t$ tersebut lebih kecil dari nilai α (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan pegawai secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perijinan Kota Malang.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel 1 diatas, variabel pelatihan memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya kinerja pegawai Dinas Perijinan Kota Malang dipengaruhi oleh pelatihan di bandingkan dengan variabel komitmen manajemen dan pemberdayaan karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis mengenai komitmen manajemen, pelatihan dan pemberdayaan pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perijinan Kota Malang. Hasil tersebut menggambarkan pimpinan dapat lebih intens menyediakan waktu bagi karyawan untuk mengadakan sebuah pertemuan pembinaan agar pembinaan benar-benar dapat berjalan optimal. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan Dinas Perijinan Kota Malang tergolong kategori baik. Pelatihan pengembangan mampu mencakup seluruh pegawai. Penerapan dalam kinerja pun cenderung diperhatikan oleh atasan, mereka mendorong dan mendukung karyawan yang telah usai mengikuti program

pelatihan pengembangan untuk segera menerapkan dalam pekerjaannya.

Namun yang perlu diperhatikan menerapkan hasil pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Perijinan Kota Malang. Sebaiknya pegawai dapat mengaplikasikan keterampilan baru dalam pekerjaan. Institusi dalam hal ini Dinas Perijinan Kota Malang sangat mendukung pegawai dalam mendorong rasa percaya diri dan juga membantu menentukan sasaran yang bermakna bagi karyawan. Institusi juga mendorong pegawai membentuk kelompok kerja lintas fungsional untuk mengelola semua aspek kualitas serta keterlibatan pegawai pada semua bagian untuk mengelola semua aspek kualitas. Selain itu Dinas Perijinan Kota Malang mempunyai kewenangan dalam pengambilan keputusan secara proporsional

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan, yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sesuai dengan tuntutan nasional dengan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil.

Komitmen manajemen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perijinan Kota Malang. Dengan komitmen manajemen yang tinggi dimana manajemen mampu menyebar luaskan visi dan kebijakan mutu institusi ke seluruh pegawai, melakukan upaya-upaya meningkatkan semua aspek kualitas, mendorong keterlibatan karyawan dalam proses peningkatan semua aspek kualitas dan manajemen mengakui dan menghargai prestasi atas peningkatan semua aspek kualitas maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Penurunan kinerja pegawai dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi pegawai, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011) serta Agus Ali Suharto (2012) menunjukkan

bahwa komitmen mempengaruhi kinerja pegawai.

Pelatihan Pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis deskriptif sendiri menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang positif terhadap pelatihan dan pengembangan yang ada dalam organisasi mereka. Adanya preferensi tugas baru yang diberikan setelah adanya program pelatihan yang dilakukan oleh karyawan, fasilitas yang ada dalam tempat kerja mendukung program pelatihan pengembangan, adanya kelonggaran atasan ketika karyawan belajar menerapkan apa yang didapatkan dalam program pelatihan dan pengembangan, dan juga departemen pelatihan pengembangan yang lengkap dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wardono, N. Setyo (2012), Fernando (2013) dan Fendy Levy (2013) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan didapat koefisien regresi. Batram dan Casimir (2007) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa pemberdayaan memiliki korelasi positif yang signifikan baik dengan kinerja maupun kepuasan kerja. Hasil analisis deskriptif variabel pemberdayaan menunjukkan bahwa kecenderungan atasan mendorong karyawan untuk percaya pada diri sendiri dijalankan dengan baik dan dirasakan oleh karyawan. Atasan juga memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk melakukan percobaan dalam kinerja. Hal ini mendukung

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fendy Levy (2013) bahwa pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi mempengaruhi kinerja karyawan diatas lima puluh persen. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan Fernando (2013) dimana menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh secara simultan dan parsial variabel komitmen manajemen, pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perijinan Kota Malang. Variabel pelatihan merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perijinan Kota Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ali Suharto.2012. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri.Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 3, Desember 2012.
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. 2003. Human resource management (An Experimental Approach International Edition), Singapore : Mc.Graw Hill Inc.
- Cascio, Wayne F, 2002, Managing Human Resources, Productivity, Quality of Worklife& Profits 6dition , McGraw-Hill Higher Education, Denver
- Daft, Richard L. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Penerbit Erlangga
- Davis, Keith & Werther, 2006.*Human Resources and Personnel Management*, Mc Graw Hill.California.
- Fernando Stefanus Lodjo.2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal EMBA. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal.747-755.
- Fendy Levy Kambey, Suharnomo.2013. Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang). Jurnal Studi Manajemen&Organisasi.Vol. 10, No. 2, Juli, Thn. 2013, Halaman 142- 151
- Hamalik, Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Edisi Ketiga. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko Hani T., 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hardjosoedarmo, S. 2004. *Total Quality Management*. Andi, Yokyakarta.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Prawirosentono., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Kelima, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai dan Mulyadi, 2010, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, Henry 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta, PT Prenada Media Group
- Suwardi dan Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 5, No. 1.
- Wardono, N. Setyo. 2012, Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, Nomor 2, September