

## KOMUNIKASI DAN MOTIVASI BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN BUNGO

Supriyati<sup>1\*</sup>, Tuti Alawiah<sup>2</sup>

Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia

[supriyaty76@gmail.com](mailto:supriyaty76@gmail.com)

---

### ABSTRAK

**Abstrak:** Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN yang berjumlah 37 orang. Metode penarikan yang digunakan *sampling jenuh*. Adapun persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah  $Y = 5,120 + 0,439X_1 + 0,630X_2 + e$ . Hasil penelitian menemukan bahwa uji parsial dan simultan menunjukkan adanya pengaruh dari variable Komunikasi ( $X_1$ ) dan Variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai. dengan koefisien determinasi sebesar 0,678 atau 67,8%. Untuk itu, Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten bungo sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkatkan Komunikasi terhadap sesama pegawai, agar kinerja pegawai semakin meningkat.

**Kata Kunci:** *Komunikasi; Motivasi; Kinerja; Pegawai.*

**Abstract:** *The purposed study was to determine the effect of communication and motivation on employee performance in the Department of Population and Civil Registry of Bungo Regency. This research method is quantitative with the population and sample in this study, namely all ASN employees, totaling 37 people. The withdrawal method used is saturated sampling. The multiple linear regression equation in this study is  $Y = 5.120 + 0.439X_1 + 0.630X_2 + e$ . The results found that the partial and simultaneous tests showed the influence of the Communication variable ( $X_1$ ) and Motivation Variable ( $X_2$ ) on employee performance with a coefficient of determination of 0.678 or 67.8%. For this reason, the Office of Occupation and Civil Registry in Bungo Regency should maintain and improve communication with fellow employees and so that employee performance will increase.*

**Keywords:** *Communication; Motivation; Performan; Employee*

DOI: <http://dx.doi.org/10.36355/jms.v1i2.554>

---

#### Article History:

Received: 07-05-2021

Revised : 14-05-2021

Accepted: 18-06-2021

Online : Juni 2021

Copyright © 2021 JMS

## PENDAHULUAN

Organisasi yang berhasil tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, dan hal ini harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk mendapat kinerja yang diharapkan, (Roni, Moein, & Effendi, 2018). Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, (Robbin dan Judge 2007). Komunikasi dan motivasi sangat berpengaruh besar terhadap sumber daya manusia khususnya pegawai yang langsung berinteraksi dengan konsumen. Besarnya pengaruh komunikasi dan motivasi tersebut terlihat dari kinerja pelayanan yang diberikan Instansi

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan, Mangkunegara (2009). Kinerja dapat diartikan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya, (Roni et al., 2018). Adapun tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja atau pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas kantor agar dapat tumbuh dan berkembang dalam mempertahankan kelangsungan hidup kantor, (Roni & Martyah, 2021).

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo merupakan instansi yang bergerak

pada pelayanan masyarakat dalam mengurus berbagai dokumen atau surat – surat penting. Adapun data kinerja pegawai dapat dilihat pada table 1.

**Tabel 1. Laporan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo Tahun 2017**

No	Program Kerja	Target Pekerjaan (%)	Realisasi Kegiatan (%)
1	Kartu Keluarga	100	100
2	Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-EL)	100	100
3	Pindah Datang Penduduk	100	90
4	Akta Kelahiran	100	88
5	Akta Kematian	100	75
6	Akta Perkawinan	100	88
7	Akta Perceraian	100	90
8	Akta Pengangkatan Anak	100	75
9	Akta Perubahan Nama	100	70
10	Akta Pengakuan Anak	100	75

Sumber: Dinas Dukcapil, 2017

Berdasarkan tabel 1 kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat pekerjaan atau program kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo sudah baik akan tetapi belum optimal karena belum memenuhi semua target. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten bungo. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo secara parsial dan simultan.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Komunikasi

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2001), komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Sedangkan menurut Flippo dalam Mangkunegara (2001), komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis.

Menurut sikula dalam Mangkunegara (2001), komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain. Sedangkan menurut Kenneth dan Gery dalam Affandi (2013), komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampain informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin.

Indikator-indikator variable komunikasi menurut Kenneth dan Gery dalam Affandi (2013) mengemukakan bahwa indikator dalam suatu organisasi dapat ditinjau melalui aspek-aspek berikut:

1. Keterbukaan, yaitu keinginan untuk mau terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari awal berbicara.
2. Empati, mencoba merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara.
3. Dukungan, mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walaupun hanya dengan tepukan

atau sekedar mengangguk-angguk kepala.

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan cara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada tujuan. Menurut Veithzal Rivai (2009) motivasi adalah merupakan daya dorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan.

Menurut (Siagian 2004) mendefinisikan motivasi karyawan sebagai daya dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tujuan perusahaan berarti tercapai pula tujuan pribadi pada anggota perusahaan yang bersangkutan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Maslow dalam Hasibuan (2010) motivasi dapat di ukur dalam indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan akan aktualitas diri

### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan yang diinginkan. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

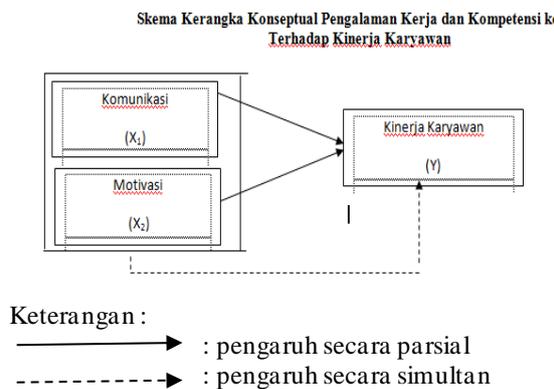
melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2009), kinerja dapat dinilai dari:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

### Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan gambar 1 kerangka konseptual penelitian ini memiliki dua hipotesis, yaitu:

1. H<sub>0</sub>: Komunikasi dan motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Bungo.  
H<sub>a</sub>: Komunikasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten bungo.
2. H<sub>0</sub>: Komunikasi dan Motivasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten bungo.

H<sub>a</sub>: Komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil.

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah kinerja kinerjapegawai ASN pada dinas kependudukan dan catatan sipil. Kabupaten Bungo. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :Data Primer dan Data Sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kinerjapegawai ASN pada dinaskependudukan dan catatansipil. Kabupaten Bungo yang berjumlah 37 orang Teknik penarikan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh dimana anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2012). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 orang.

Penelitian ini menggunakan tiga variable, dimana definisi operasional variable dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator Variabel	Skala
1	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antar dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Menurut Kenneth dan Gary dalam Deta Soraya Affandi (2013).	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan	Likert
2	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahaan seseorang agar mau bekerja sama bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya paway untuk mencapai tujuan (Hasibuan 2010)	1. kebutuhan fisiologi 2. kebutuhan rasa aman 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan akan penghargaan 5. kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan 2010)	Likert
3	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2009)	1. kualitas 2. kuantitas 3. tanggungjawab 4. kerjasama 5. inisiatif (Mangkunegara 2009)	Likert

Berdasarkan tabel 1 DOV penelitian ini menggunakan 3 variabel dengan teori peneliti sebelumnya.

### Uji Hipotesis

#### a. Analisis Kuantitatif

Peneliti menganalisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini sebelum melakukan pengujian Uji asumsi klasik dimulai dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, multikolinaritas, heterokedastisitas dan terakhir pengujian regresi linear berganda. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada table 3 dan 4.

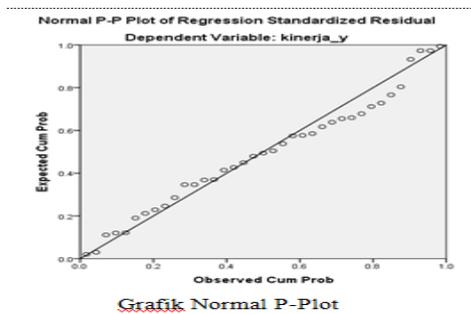
Tabel 3 Pengujian Validitas

Variabel penelitian	Kode Item pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Komunikasi	P1	0,618	0,316	Valid
	P2	0,637	0,316	Valid
	P3	0,619	0,316	Valid
	P4	0,549	0,316	Valid
	P5	0,639	0,316	Valid
	P6	0,483	0,316	Valid
Motivasi	P1	0,774	0,316	Valid
	P2	0,579	0,316	Valid
	P3	0,597	0,316	Valid
	P4	0,596	0,316	Valid
	P5	0,507	0,316	Valid
	P6	0,716	0,316	Valid
	P7	0,586	0,316	Valid
	P8	0,668	0,316	Valid
	P9	0,683	0,316	Valid
	P10	0,468	0,316	Valid
Kinerja Pegawai	P1	0,692	0,316	Valid
	P2	0,577	0,316	Valid
	P3	0,544	0,316	Valid
	P4	0,427	0,316	Valid
	P5	0,499	0,316	Valid
	P6	0,558	0,316	Valid
	P7	0,564	0,316	Valid
	P8	0,470	0,316	Valid
	P9	0,757	0,316	Valid
	P10	0,455	0,316	Valid

Tabel 4 Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi	0,625	0,60	Reliabel
Motivasi	0,793	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,742	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 dan 4 setelah dilakukan pengujian validitas terhadap ketiga variable tampak seluruh item pernyataan sudah valid karena memiliki nilai r hitung di atas r tabel. Hasil pengujian reliabilitas, data menunjukkan setiap butir-butir pernyataan pada masing-masing variable penelitian mempunyai Cronbach's Alpha >0,60 sehingga seluruh butir-butir pernyataan pada masing-masing variable penelitian dinyatakan reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian. Selanjutnya, penelitian melakukan pengujian asumsi klasik. Hasil pengujian data penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2 dan 3 serta Tabel, 6,7 dan 8.



Grafik Normal P-Plot

Gambar 2. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09849359
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.072
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>a,d</sup>

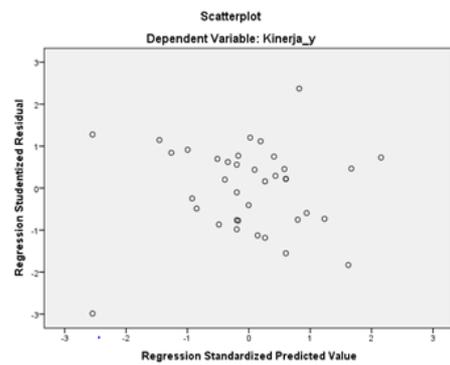
a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Tabel 5. Uji Normalitas

Tabel 6 Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.120	4.597		1.114	.273					
komunikasi_x1	.439	.144	.297	3.050	.004	.272	.464	.297	.999	1.001
motivasi_x2	.630	.079	.778	7.993	.000	.768	.808	.778	.999	1.001

a. Dependent Variable: kinerja\_y



Gambar 3. Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dan table 5 dapat dilihat bahwa grafik Normal P-Plot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residu berdistribusi normal (secara visual). Residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada  $0,200 > 0,005$ , dengan demikian residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan table 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* pada masing-masing variable bebas besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variable bebas.

Selanjutnya, gambar 3 pengujian heterokedastisitas, dapat dilihat dari grafik *scatterplot* disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedestisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variable independen komunikasi dan motivasi. Penelitian dilanjutkan dengan pengujian regresi Adapun hasilnya dapat dilihat pada table 7.

**Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda dan uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.120	4.597		1.114	.273
	komunikasi_x1	.439	.144	.297	3.050	.004
	motivasi_x2	.630	.079	.778	7.993	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_y

Berdasarkan table 7 dapat dilihat persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,120. Artinya apabila variable Komunikasi ( $X_1$ ) dan variable Motivasi ( $x_2$ ) dianggap sama dengan nol, maka variabel Kinerja pegawai adalah tetapsebesar 5,120
2. Nilai koefisien variable Komunikasi ( $x_1$ ) yaitu sebesar 0,439. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variable Komunikasi sebesar satusatuan, maka akan menyebabkan kenaikan variable Komunikasi sebesar 0,439. Dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Nilai koefisien variable Motivasi ( $x_2$ ) yaitu sebesar 0,630. Hal ini

menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variable motivasi pegawai sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,630 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

## Hasil Pengujian Hipotesis

### Hasil Uji t (parsial)

Hasil pengujian secara parsial dan simultan penelitian dapat dilihat pada table 7 dan 9.

**Tabel 8 Hasil Uji F**

### Hasil Uji F(Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334.224	2	167.112	35.840	.000 <sup>b</sup>
	Residual	158.532	34	4.663		
	Total	492.757	36			

a. Dependent Variable: kinerja\_y  
b. Predictors: (Constant), motivasi\_x2, komunikasi\_x1

Berdasarkan table 7 hasil uji t untuk variable Komunikasi ( $x_1$ ) dapat dilihat dari nilai<sub>hitung</sub>( 3,050 ) >  $t_{tabel}$  ( 2,032 ) , Artinya secara parsial variable Komunikasi Berpengaruh terhadap kinerja pegawai Hasil uji t variabel Motivasi ( $x_2$ ) dapat dilihat dari nilai<sub>hitung</sub> ( 7,993 ) > ( 2,032 ) , Artinya secara parsial variable Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo.

Sedangkan pada table 8 dapat dilihat bahwa nilai<sub>F hitung</sub> adalah 35,840 lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( 3,28 ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Komunikasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi

penelitian ini juga dapat dilihat pada table 9.

**Tabel 9. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.678	.659	2.15933

Berdasarkan table 9 nilai *R square* sebesar 0,678 atau 67,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variable independen, Komunikasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), terhadap variable dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara bersama-sama adalah sebesar 67,8%. Sementara sisanya sebesar 32,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji  $t$  yang menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang mana  $t_{hitung} = 3,050$  dan  $t_{tabel} = 2,032$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan pengertian bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja, Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terlihat dalam hasil uji  $t$  yang menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang mana  $t_{hitung} = 7,993$  dan  $t_{tabel} = 2,032$ . sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan pengertian bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo.

Penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo. Dengan nilai  $F_{hitung}$  (35,840) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,28) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Model penelitian ini. Jadi, penelitian ini membuktikan bahwa Komunikasi dan Motivasi mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian secara (parsial) menunjukkan variabel komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo. Secara Uji  $F$  (simultan) menunjukkan komunikasi dan Motivasi mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo.

### Saran

Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten bungo sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkatkan Komunikasi terhadap sesama pegawai, agar kinerja pegawai meningkat. Saling bantu membantu dalam suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan, Atasan juga perlu memberi masukan terhadap pegawainya untuk komunikasi yang kurang baik yang dilakukan oleh pegawainya agar kinerja didalam suatu instansi dapat berjalan dengan baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan Bidang : PT Remaja Rosdakarya.
- Arep dan Tanjung, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPEC
- Elga Okta Rifada (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi satu. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Irham Fahmi, 2011. Manajemen Resiko (Teori, Kasus dan Resio), Bandung : alfabeta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2011. Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah, dan Mukaram, 2011 Manajemen Sumber daya Manusia, Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Miftah Thoha, 2011 Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta : Rajawali Grafindo Persada.
- Namawi , 2011. Manajemen Sumber daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Robbins, stephen. P. Dan timothy A. Judge, 2010. Perilaku Organisasi. Edisi ke-12, Buku 1,
- Roni, K. A., & Martyah. (2021). Jurnal Manajemen Sains. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1), 1. Retrieved from <https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JMS/article/view/476>
- Roni, K. A., Moein, A., & Effendi, N. I. (2018). Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 72–77.
- Sedarmayanti , 2010. Manajemen Sumber daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung : Refka Aditama.