

Pengaruh Promosi Jabatan dan motivasi Terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah

Zainudin

Universitas Gajah Putih Takengon

zainu.din@yahoo.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel promoasi dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Dan simultan Penelitian ini menggunakan metode dan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh yakni 36 pegawai Dinas sosial. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa Terdapat pengaruh signifikan secara parsial promosi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah. Hal ini didasarkan pada hasil uji t sebesar 2,558 dengan tingkat signifikan 0,012 hal ini menunjukkan bahwa semakin baik promosi pada dinas sosial ini maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah. Hal ini didasarkan pada hasil uji t sebesar 2,255 dengan tingkat signifikan 0,031 hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi pada dinas sosial ini maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan promoasi dan motivasi terhadap kinerja pada pegawai dinas sosial Kabupaten Aceh Tengah. Hal ini didasarkan pada hasil uji F sebesar 13,373 dengan tingkat signifikan 0,000 hal ini menunjukkan bahwa semakin baik promosi dan motivasi yang ada pada dinas sosial ini maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Faktor penilaian prestasi kerja dan loyalitas para karyawan sangat mempengaruhi terhadap kesempatan para karyawan tersebut untuk mendapatkan promosi jabatan dari seorang manager atau atasannya, Tujuan penilaian atas sejumlah prestasi kerja dapat mempengaruhi usaha untuk pengembangan, motivasi, kesetiaan di dalam bekerja, perencanaan sumber daya manusia dan promosi jabatan, riset manajemen sumber daya manusia

Jabatan yang ditetapkan oleh Organisasi, karena Pegawai yang mempunyai loyalitas tinggi terhadap organisasi atau Organisasi mampu memberikan hasil kinerja yang baik bagi pencapaian tujuan Organisasi, dalam organisasi apabila semakin tinggi kesetiaan yang dimiliki para Pegawai di dalam suatu organisasi, maka semakin mudah pula bagi organisasi mencapai arah organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Keadaan yang perlu diperhatikan mengenai apakah seorang pegawai dalam Organisasi pantas mendapatkan promosi jabatan atau tidak yaitu dengan cara melihat prestasi yang didapat dari pegawai tersebut.

Pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah bahwa kesediaan Pegawai untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya,

sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak Organisasi yang dapat memuaskan kebutuhannya. Insentif merupakan suatu memotivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, selain itu para pegawai perlu dimotivasi melalui pemberian insentif pada setiap pekerjaan atau kegiatan yang berat serta memerlukan keahlian tertentu. motivasi akan mendorong semua pegawai untuk meningkatkan kinerjanya jika pemberian sesuai dan tepat motivasi dapat di lihat dari sisi positif yaitu pemberian motivasi atas prestasi yang diraihinya, sedangkan secara negatif motivasi diberikan pada pegawai seperti pengurangan insentif, penahanan insentif dan penurunan jabatan atau peundaan kenaikan pangkat, dari kedua motivasi ini akan dirasakan oleh masing-masing pegawai bagi mereka yang berpikiran inovatif maka ia akan terus meningkatkan kinerja sesuai dengan penetapan kerja dan jumlah pekerjaan yang direncanakannya.

Dalam kebijakan yang ditetapkan oleh bagian Kepegawaian pada Analisa Jabatan (Anjab), jabatan yang akan dipromosikan kepada memiliki beberapa ketentuan yang harus dilaksanakan seperti adanya pengalaman, tingkat pendidikan masa kerja tetapi ada pegawai yang tidak memiliki bidang kopentesi atau kemampuan kerja mendapatt promosi jabatan dan ada juga yang tidak memiliki jenjang pendidikan Starta satu (S-1) sudah menduduki jabatan Kasi. Hal ini akan memberi rangsangan yang negatife pada para pegawai dalam bekerja karena tidak termotivasi. Ada juga pegawai yang sudah bekerja selama puluhan tahun belum menerima promosi jabatan di bandingkan pegawai yang baru bekerja selama 5 tahun sudah menerima promosi, para pegawai merasakan adanya kesenjangan dalam menentukan kebijakan, sedangkan syarat prmosi secara sederhana pegawai Memiliki tingkat intelegensi yang baik, memiliki kesetian, serta memiliki kemampuan. disiplin dan taaat terhadap

peraturan serta dapat berkerja sama dengan teman.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Promosi jabatan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah”**

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian MSDM

Menurut Sutrisno (2014:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan. .” Menurut Melayu (2010:10), Manajemen Sumber Daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Mangkunegara (2011:2) mengatakan MSDM adalah Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”, lain hal lagi menurut Rivai (2010:1) mengatakan bahwa “MSDM adalah Salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan ”Menurut Hani Handoko (2012:4)“MSDM merupakan Penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi”.

2. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan disini akan berarti perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya

Menurut Hasibuan (2013:108) menyatakan:“promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar”.

Selanjutnya Menurut Fahmi (2016:88) “Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seseorang Pegawai dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi”. Menurut Kasmir (2016:166) “Promosi artinya naiknya jabatan atau kepangkatan seseorang dari level sebelumnya ke level yang lebih tinggi”. selanjutnya Bambang Wahyudi (2010:173) menyatakan:“promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang”. selanjutnya menurut Irham Fahmi (2016:88) Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang Pegawai dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi, promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari rendah ke posisi yang lebih tinggi. Ardana (2012:107) ada beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan Organisasi dalam mempromosikan Pegawainya, yaitu: Senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran dan supelitas

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannyapun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya

3. Jenis-jenis promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2007:113), jenis-jenis promosi jabatan sebagai berikut:

- a. Promosi Sementara (Temporary Promotion) Seseorang Pegawai dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
- b. Promosi Tetap (Permanent Promotion) Seseorang Pegawai dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena Pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
- c. Promosi Kecil (Small Scale Promotion) Menaikkan jabatan seseorang Pegawai dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji,
- d. Promosi Kering (Dry Promotion) Seseorang Pegawai dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah

Sedangkan menurut Rimayanti (2007:132) mengatakan bahwa jenis promosi yaitu:

1. Promosi Sementara Seseorang dinaikkan jabatan untuk sementara karena ada jabatan yang Lowong yang harus segera diisi.
2. Promosi Tetap Seseorang dipromosikan dari jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tsb telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
3. Promosi Kecil Menaikkan jabatan seseorang dari jabatan yang tdk sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang membutuhkan keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, maupun gaji.

4. Promosi kering yaitu peara pegawai diberikan kenaikan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkal, wewenang, dan tanggungjawab

Sedangkan Bambang (2010:174) mengatakan bahwa jenis-jenis promosi adalah sebagai berikut:

- a. Promosi Sementara Merupakan suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara. Promosi ini biasanya digunakan apabila organisasi harus mengisi suatu jabatan yang kosong untuk sementara waktu.
- b. Promosi Tetap Sebagai Pegawai dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena Pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini tetap.
- c. Promosi Kecil Promosi yang dilaksanakan untuk meningkatkan kecakapan tenaga kerja yang bersangkutan, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
- d. Promosi Kering Seorang Pegawai dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah

4. Syarat Promosi jabatan

Menurut Fahmi (2016:89) ,syarat-syarat untuk promosi jabatan sebagai berikut:

- a. Memiliki bakat dan kemampuan sesuai dengan jabatan baru tersebut.
- b. Memiliki tingkat intelegensi (IQ) dengan skor nilai yang sesuai persyaratan.
- c. Performance report (laporan kinerja) serta catatan rekomendasi dari atasan yang menyatakan bahwa Pegawai tersebut layak mendapatkan promosi jabatan.
- d. Memiliki catatan reputasi bagus dan dapat dipercaya (track record)

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:111) mengatakan bahwa persyaratan . Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut:

- a. Kejujuran Pegawai harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya.
- b. Disiplin Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.
- c. Prestasi Kerja Pegawai itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja sama secara efektif dan efisien.
- d. Kerjasama Pegawai dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama Pegawai baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran Organisasi.
- e. Kecakapan Pegawai harus cakap, kreatif, inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatannya tersebut dengan baik.
- f. Loyalitas Pegawai harus loyal membela Organisasi dari tindakan yang merugikan.
- g. Kepemimpinan Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran Organisasi.
- h. Komunikatif Pegawai itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miss komunikasi

5. Indikator Promosi jabatan

Menurut Melayu (2013:108) mengatakan bahwa indikator promosi jabatan sebagai berikut:

- a. Kejujurana.kejujuran dalam bekerja
- b. Disiplina. Ketaatan terhadap peraturan organisasi b.Kehadiran

- c. Prestasi Kerja. Pencapaian hasil kerja
- d. Kerjasama a.Kerjasama antar pegawai
b.Kerjasama dengan pimpinan
- e. Kecakapana. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas
- f. Loyalitasa. Bekerja secara total untuk organisasi
- g. Kepemimpinan Kemampuan membentuk team work
- h. Pendidikana.Pendidikan pegawai

Pada penelitian yang dilakukan oleh Tambunan (2012:101), promosi jabatan diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Penghargaan atasan atas kerja keras
- b. Penilaian hasil kerja tahunan
- c. Pemberian jabatan
- d. Penghargaan rekan sekerja

Menurut Henri (2010:) mengatakan bahwa indikator dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

- 1. Kesempatan
Promosi jabatan di perusahaan harus memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan oleh manajemen.
- 2. Kemampuan
Promosi jabatan di perusahaan harus dilakukan dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dengan turut mempertimbangkan kreatifitas karyawan dalam bekerja.
- 3. Keadilan
Perusahaan harus melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi karyawan dan mempertimbangkan kinerja karyawan.
- 4. Prosedur
Promosi jabatan di perusahaan harus memiliki prosedur pelaksanaan yang baku dan dilakukan sesuai dengan prosedur.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Promosi

Hasibuan (2002 : 108-109) mengemukakan bahwa factor yang mempengaruhi promosi sebagai berikut:

- a. KepercayaanPromosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinanmengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan Pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.
- b. Keadilan Promosi hendaknya berazaskan kepada keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua Pegawai. Penilaian harus jujur dan objektif jangan pilih kasih,tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.
- c. Formasi Promosi harus berazaskan kepada promosi yang ada, karena promosiPegawai hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan Pegawai tersebut.

NitiseMITO (2002 : 112-113) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi promosi pada umumnya yaitu :

- a. Pengalaman Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.
- b. Tingkat pendidikan Bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.
- c. Loyalitas Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar
- d. Kejujuran Masalah kejujuran merupakan syarat yang penting, misalnya kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat umum yang harus diperhatikan.
- e. Tanggung jawab Kadang-kadang seringkali suatu Organisasi diperlukan suatu tanggungjawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.

- f. Kepandaian bergaul Untuk promosi jabatan tertentu mungkin diperlukan kepandaian bergaul, sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dibutuhkan untuk promosi jabatan tersebut, misalnya jabatan untuk salesman penetapan syarat tersebut adalah sangat penting.
- g. Prestasi kerja Pada umumnya setiap Organisasi selalu mencantumkan syarat-syarat untuk berprestasi kerjanya dan ini dapat di lihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.
- h. Inisiatif dan kreatif Syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan.

7.

7. Pengertian Motivasi

Bangun (2011:115), Motivasi adalah suatu tindakan dan hubungan interpersonal untuk mempengaruhi orang lain untuk berperilaku secara tertentu. Griffin (2013:86) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya. Mangkunegara (2013:93) mengatakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Melayu (2010:141) mendefinisikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.”

sedangkan menurut Siagian (2009:102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Dari Defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa.

8. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Mangkunegara (2012:74) Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

- a. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai
- b. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan.

Sedangkan Menurut Sunyoto (2013:13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuhyaitu:

2. Promosi Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
3. Prestasi Kerja Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasikerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masadepan.
4. Pekerjaan itu sendiri Tanggung jawab dalam mengembangkan karier

terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

5. Penghargaan Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerjabagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
6. Tanggung Jawab Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.
7. Pengakuan Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

8. Keberhasilan dalam Bekerja Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka

Jenis motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu (2010:150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Selanjutnya menurut Suwatno dan Priansa (2013 : 174) mengatakan bahwa motivasi sedikitnya bisa di golongan menjadi dua, yaitu :

1. Motivasi Intrinsik Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu selalu ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individu yang biasa mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

a.) Minat
seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b.) Sikap Positif
Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

c.) Kebutuhan
Setiap orang yang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan dari orang lain, tetapi atas dasar kemauan diri sendiri. Motivasi pada dasarnya memang ada dalam diri setiap orang, seperti kata asal motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu

2. Motivasi Ektrinsik

Motif ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Ada dua faktor utama di dalam organisasi yang membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor itu, antara lain :

a.) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri

b.) Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

10. Indikator Motivasi

Selanjutnya menurut Anwar Prabu, (2011:115) mengatakan bahwa Motivasi terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
 - b. Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.
 - c. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.
2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (*Needs of Affiliation*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk diterima.
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.
 - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama.
3. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Needs of Power*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

11. Pengertian Kinerja

Prawirosentono (2008:2) menjelaskan bahwa kinerja ialah jumlah kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Soekidjo (2009:124) kinerja adalah “Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan dalam suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.”

Kinerja sering juga disebut dengan Performance yang berarti prestasi kerja. Menurut Wibowo (2007:2) “Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya yang menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.” Amstong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) menyatakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Dari pengertian dia atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh para pegawai dalam kurun waktu tertentu.

12. Pengukuran Kinerja

Menurut Wibowo (2007:319) Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau akankah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau dapatkah hasil kinerja tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu menjadi prioritas.
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

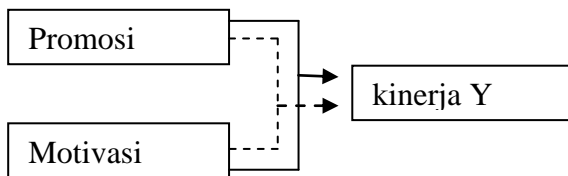
13. Indikator Kinerja

Menurut Melayu (2005:94) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja.
Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
 2. Kedisiplinan
Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
 3. Kerjasama
Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
 4. Keterampilan
Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
 5. Tanggung Jawab
Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.
- Mangkunegara (2008:67) mengatakan indikator kinerja dapat diukur Dimensi mengenai sebagai berikut :
1. Kualitas kerja
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, oleh kebijakan instansi atau perusahaan, maka biasanya dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja oleh seorang pegawai, maka dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai tersebut, pekerjaan apaun yang diberikan oleh pihak instansi maupun perusahaan akan dapat diselesaikan dengan baik, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kerja pegawai sangat bagi pihak perusahaan atau instansi terkait.
 2. Kuantitas kerja
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada. Maka yang perlu

diperhatikan oleh suatu instansi atau perusahaan bukan hasil rutin tetapi lebih cenderung kepada seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan oleh para pegawai.

3. Konsistensi pegawai
Ketetapan Pegawai dalam menjalankan job description sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan.
4. Kerjasama
Merupakan evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.
5. Sikap pegawai
Perilaku Pegawai terhadap perusahaan atau pihak atasan dan teman.



Gambar 1. menunjukkan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh Promosi jabatan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

H3: Diduga terdapat pengaruh Promosi dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian Jl Takengon - Biruen Paya Tumpi

Populasi merupakan wilayah general yang memiliki karakteristik tertentu yang tampak pada objek penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Sosial sebanyak 36 pegawai. Sampel merupakan bagian dari populasi dalam penelitian jumlah sampel akan diambil semuanya yaitu sebanyak 36 orang sehingga teknik sampling Jenuh.

Teknik pengumpulan data yakni dilakukan dengan penyebaran Kuisisioner. Dengan teknik sampling sensus

Variabel penelitian ini adalah: promoasi dan motivai serta kinerja.

Untuk mengukur indicator digunakan Skala Likert. Metode ini dilakukan secara langsung dengan skala ordinal dan type skala likert yaitu : Sangat Setuju, Setuju, Netral, tidak Setuju, sangat tidak Setuju dengan nilai bobot 5-1.

Analisa data yang digunakan adalah Analisa Regresi menggunakan SPSS. Versi 21

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

No	Promosi jabatan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Ket
1	PJ_1	0, 578	0,344	Valid
2	PJ_2	0, 723	0,344	Valid
3	PJ_3	0, 645	0,344	Valid
4	PJ_4	0, 761	0,344	Valid
5	PJ_5	0, 660	0,344	Valid
6	PJ_6	0, 777	0,344	Valid
No	Motivasi	r _{hitung}	r _{Tabel}	Ket
1	M_1	0, .650	0,344	Valid
2	M_2	0, 763	0,344	Valid
3	M_3	0, 588	0,344	Valid
4	M_4	0, 615	0,344	Valid
5	M_5	0, 630	0,344	Valid
6	M_6	0, 605	0,344	Valid
NO	Kinerja	r _{hitung}	r _{Tabel}	Ket
1	K_1	0, 671	0,344	Valid
2	K_2	0, 648	0,344	Valid
3	K_3	0, 516	0,344	Valid
4	K_4	0, 564	0,344	Valid
5	K_5	0, 665	0,344	Valid
6	K_6	0, 665	0,344	Valid

Sumber data primer 2020

Dari tabel Validitas di atas yaitu variable Promosi Jabatan yang terdiri dari 6 pernyataan yang diajukan semuanya valid. Dari tabel Validitas di atas yaitu variable variable Motivasi yang terdiri dari 6 pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga disimpulkan semua pernyataan

adalah valid. Serta untuk mengetahui tingkat validitas pada variable Kinerja dapat dilihat pada table di bawah ini. Dari table Validitas di atas yaitu variable kinerja pegawai terdiri dari 6 pernyataan semuanya $> r_{tabel}$, sehingga disimpulkan bahwa uji validitas ini semua item valid.

b. Uji Reliabilitas

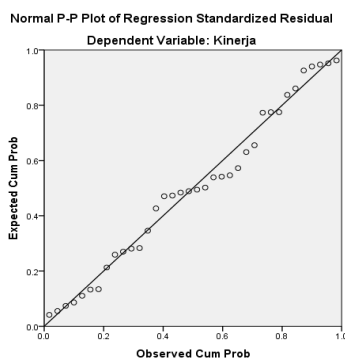
No	Variabel	Cronbach alpha	keterangan
1	Promoasi	0,771	Reliabel
2	Motivasi	0,729	Reliabel
3	Kinerja	0,684	Reliabel

Sumber data primer 2020

Dari table di atas dapat di lihat dari 3 variabel yang diteliti memiliki nilai Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari 3 (tiga) Variabel yaitu promosi jabatan sebesar 0,771 dan variabel motivasi sebesar 0,729 dan variabel kinerja sebesar 0,684 sehingga dari ketiganya variabel ini mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0.60 sehingga kuisioner ini memiliki tingkat kehandalan yang baik

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber gambar output SPSS

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal

c. Uji Multiikolinearitas

nilai multikolinearitas VIF tinggi. (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Coefficients^a

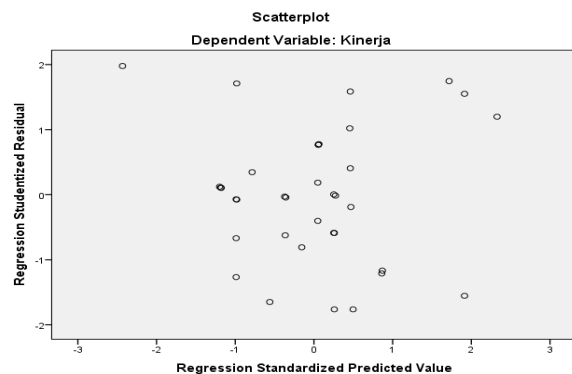
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.679	1.473
Promosi	.679	1.473

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber Output SPSS 17

Dari table diatas dapat dilihat bahwa nilai multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Yaitu sebesar 1.473 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi multikolinieritas

d. Uji Heter

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Sumber Output SPSS 17

Dari gambar diatas data dilihat bahwa data menyebar tidak membentuk suatu pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Mengetahui pengaruh variabel bebas (Promosi jabatan (X1) Motivasi X2)) terhadap Kinerja Pegawai (Y) digunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan SPSS 17. for Windows.

Tabel menyajikan rekapitulasi hasil regresi Linier Berganda.

e. Uji Linieritas

Kriterianya apabila harga Fhitung lebih kecil atau sama dengan Ftabel pada taraf signifikan 5% maka hubungan antara variabel bebas dikatakan linier. Sebaliknya, apabila Fhitung lebih besar dari pada Ftabel, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak linier

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Betw (Combi a * een ned)	2.171	1	.217	1.946	.086
Promosi Groups Linearit y	1.798	1	1.798	16.119	.000
Deviation from Linearit y	.372	9	.041	.371	.938
Within Groups	2.789	25	.112		
Total	4.960	35			

Sumber data Output SPSS 17

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa nilai Deviation from Linearity > 0,05 dan nilai Fhitung < dari F table. artinya bahwa variable ini linieritas

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.563	.497		3.142	.004
Promosi jabata	.318	.124	.402	2.558	.015
Motivasi	.307	.136	.354	2.255	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Output SPSS 17

Hasil analisis statistik yang dibantu program SPSS 17.0 menunjukkan bahwa hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,563 + 318X_1 + 0,307X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Diperoleh nilai konstanta sebesar 1.563 artinya bilamana faktor promosi jabatan (x1), Promosi jabatan (x2), dianggap konstanta,

maka kinerja pegawai pada dinas sosial Kabupaten Aceh Tengah tetap sebesar 1,563.

- b. Koefisien regresi Promoasii (x_1) sebesar 0,318, artinya setiap adanya perubahan pada skala likert sebesar satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,318 dengan asumsi variabel lain di anggap konstan.
- c. Koefisien regresi Motivasi (x_1) sebesar 0,307, artinya setiap adanya perubahan pada skala likert sebesar satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,307 dengan asumsi variabel lain di anggap konstan.

2. Derterminasi

Tabel Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.669 ^a	.448	.414	.28812	1.517

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Promoasi jabata
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik yang dibantu program SPSS 17.0 menunjukkan bahwa uji koefisien korelasi (R) didapat sebesar 0,669 nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variable independen terhadap dependen kategori kuat. sedangkan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen (R²) sebesar 0,448, sedang sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini

Uji Hipotesis

a). Uji t parsial

1. Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa nilai t hitung pada variabel promoasi jabatan adalah sebesar 2,558 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai thitung ($2,558 > t_{tabel}$)

2,034 dan nilai signifikansinya $0,012 > 0,05$ maka Hipotesa 1 diterima. Artinya, secara parsial variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial

2. Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa nilai t hitung pada variabel Motivasi kerja adalah sebesar 2,255 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,031. Karena nilai thitung ($2,255 > t_{tabel}$) $2,034$ dan nilai signifikansinya $0,031 > 0,05$ maka Hipotesa 2 diterima. Artinya, secara parsial variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial

Uji Simultan (Uji F)

tabel maka Ho diterima, berarti hubungan tidak signifikan.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.220	2	1.110	13.373	.000 ^b
Residual	2.740	33	.083		
Total	4.960	35			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Motivasi, Promoasi jabatan

Sumber Output SPSS 17.0

Dari uji Anova atau uji F didapat nilai F hitung sebesar $(13,373 > F_{tabel}(3,51))$ dengan probabilitas 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$), maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dinas sekretariat kabupaten Aceh Tengah.

Pengaruh Promoasi jabatan terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promoasi mampu mempengaruhi kinerja seseorang dalam berkerja hal ini dibuktikan dari nilai thitung $> t_{tabel}$ yaitu $2,558 > 2,034$ dan dengan tingkat Signifikan $0,012 < 0,05$

dimana setiap adanya kenaikan 1 satuan dalam ukuran skala likert akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja sebesar 0,318. Hal ini di perkuat oleh Netesumiti (2012) yang mengatakan bahwa factor yang memepemgaurhi promoasi jabatan adalah factor kejujuran, kemampuan dan jenjang pendidikan serta tanggungjawab dan loyalitas pada organiasasi, sehingga jelas bahwa promoasi jabatabn berpengaruh teradap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mampu mempengaruhi kinerja seseorang dalam berkerja hal ini dibuktikan dari nilai thitung > ttabel yaitu $2,255 > 2,034$ dan dengan tingkat Signifikan $0,031 < 0,05$ dimana setiap adanya kenaikan 1 satuan dalam ukuran skala likert akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja sebesar 0,307. Hal ini di perkuat oleh pernyataan Mangkunegara yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja yaitu Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai b. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial promosi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah. Hal ini didasarkan pada hasil uji t sebesar 2,558 dengan tingkat signifikan 0,012 hal ini menunjukkan bahwa semakin baik promosi pada dinas sosial ini maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah. Hal ini didasarkan pada hasil uji t sebesar 2,255 dengan tingkat signifikan 0,031 hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi pada

dinas sosial ini maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya. .

3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan promoasi dan motivasi terhadap kinerja pada pegawai dinas sosial Kabupaten Aceh Tengah. Hal ini didasarkan pada hasil uji F sebesar 13,373 dengan tingkat signifikan 0,000 hal ini menunjukkan bahwa semakin baik promosi dan motivasi yang ada pada dinas sosial ini maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya.

Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kemampuan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai oleh karenanya dalam penelitian ini menyarankan bahwa

Dari hasil penelitian dan pembasan serta kesimpulan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Berpengaruhnya variabel independen terhadap dependen menunjukkan bahwa kedua varaibel tersebut mampu mempengaruhi kinerja sehingga diperlukan pemahaman yang baik bagi setiap pegawai
2. Bagi penelitian diharapkan dapat menambah jumlah item pernyataan serta jumlah variable lainnya karna masih ada factor yang lain mempengaruhi kinerja seperti disiplin kerja dan kepuasna kerja.
3. Diharapkan bagi pembaca hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dan penambahan khasanah keilmuan dalam berkerja.

DAFTAR REFRENSI

- A. Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta
- Alex S Nitisemito, 2012, Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena. Ilmu, Jakarta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2013. Evaluasi Kinerja SDM. PT.Revika Aditama, Bandung

- Ambrose, Timothy and Kulik Paine, Crispin. 2006. *Museum Basics*. London and New York: Routledge.
- Bambang Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Bangun. Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta
- Griffin Moerhead (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta
- Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 dan 3, STIE YPKN. Yogyakarta.
- Handoko, 2011. *Manajemen*. Edisi Kedua Yogyakarta BPF, Yogyakarta
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Malayu Hasibuan, S.P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Manullang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Rivai, 2010. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Riduwan 2013 *Pengantar statistika pendidikan, ekonomi, Sosial, Komunikasi dan Bisnis* penerbit Alfabeta bandung
- Sedarmayati, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Suwatno. Juni, Donni. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Samsudin 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia. Bandung
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Siagian, Sondang P, 2006, *Teori Dan Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta,. Jakarta
- Tambunan, Tulus, 2016. *Pembangunan Ekonomi Inklusif Sudah Sejauh Mana Indonesia?*, LP3ES, Jakarta
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 4. Jakarta: Bumi Aksara
- Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesi
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta