



Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran)

Iing Mulyadi¹, Enas^{2*}

^{1,2} Universitas Galuh, Indonesia

*Korespondensi Penulis: Enas.email@gmail.com

Abstract: *This study was initiated because of the problem of decreasing employee work motivation. So the purpose of this study is to determine and analyze the effect of educational background on work motivation at the Pangandaran Regency Agriculture Service. To determine and analyze the effect of employee placement on work motivation at the Pangandaran Regency Agriculture Service. To determine and analyze the effect of educational background and employee placement on work motivation at the Pangandaran Regency Agriculture Service. The method used in this study is qualitative descriptive research. Based on the results of the study and discussion, the following conclusions were obtained: Educational background tends to be quite strong, and work motivation tends to be quite strong, so the effect of educational background on work motivation is quite strong. This means that if the educational background is strong enough, work motivation will also increase quite strongly. Employee placement tends to be quite strong, and work motivation tends to be quite strong. The effect of employee placement on work motivation is in the category of quite strong. This means that if employee placement is strong enough, work motivation will also increase quite strongly. Educational background and employee placement have a positive relationship with the work motivation of the Pangandaran Regency Agriculture Service which is quite strong. While the effect of educational background and employee placement on work motivation is in the category of quite strong. This means that there is a fairly strong influence from educational background and employee placement on work motivation*

Keywords: *Educational Background, Employee Placement, Work Motivation*

Abstrak: Penelitian ini diawali karena terjadi permasalahan penurunan motivasi kerja pegawai. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan penempatan pegawai terhadap motivasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut: Latar belakang pendidikan cenderung cukup kuat, dan motivasi kerja cenderung cukup kuat, sehingga pengaruh latar belakang pendidikan terhadap motivasi kerja cukup kuat. Artinya jika latar belakang pendidikan cukup kuat maka motivasi kerja juga akan meningkat cukup kuat. Penempatan pegawai cenderung cukup kuat, dan motivasi kerja cenderung cukup kuat. Pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja kategori cukup kuat. Artinya jika penempatan pegawai cukup kuat maka motivasi kerja juga akan meningkat cukup kuat. Latar belakang pendidikan dan penempatan pegawai memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran cukup kuat. Sedangkan pengaruh latar belakang pendidikan dan penempatan pegawai terhadap motivasi kerja dengan kategori cukup kuat. Artinya terdapat pengaruh cukup kuat dari latar belakang pendidikan dan penempatan pegawai terhadap motivasi kerja

Kata kunci: Latar Belakang Pendidikan, Penempatan Pegawai, Motivasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh Robins (2011: 198) bahwa “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki pegawai. Sebab motivasi kerja menjadi sebuah dorongan pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan, hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Djatmiko (2015: 67), bahwa “Motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan”. Pendapat lain yang sejalan dengan pernyataan diatas dikemukakan oleh Hasibuan (2017:143) yang menyatakan “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Dari beberapa pendapat di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan atau kepuasan.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Uraian di atas, memberikan gambaran bahwa motivasi kerja pegawai tentu tidak selamanya stabil, ada fluktuatifnya. Begitu juga motivasi kerja yang terjadi pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, dimana tidak selamanya meningkat tetapi kadang juga mengalami penurunan. Sebagai peningkatan dan penurunan motivasi oleh pemerintah, adalah ketercapaian hasil penilaian kinerja berikut ini.

Tabel 1

Motivasi Kerja Pegawai

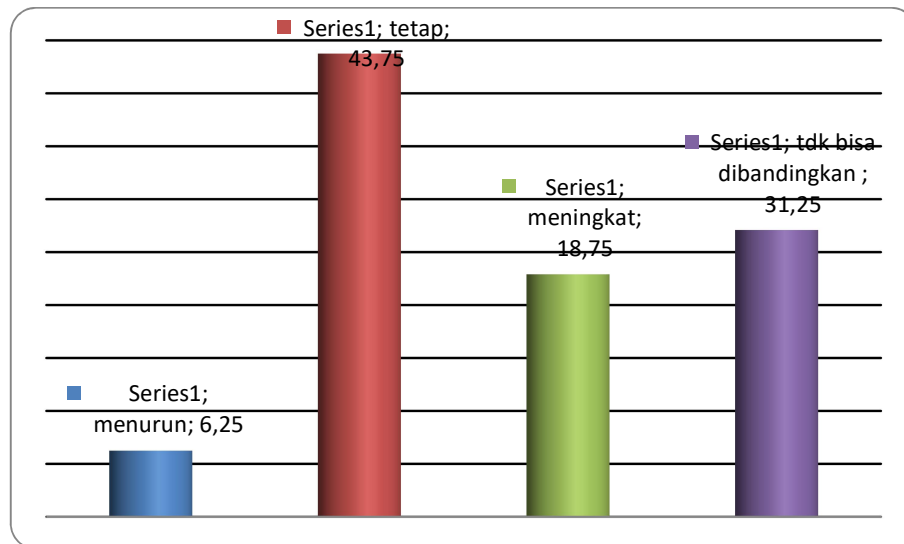
Berdasarkan Penilaian Kedisiplinan Pegawai

No. Responden	2017	2018	2019	Keterangan
1		91	91	Tetap
2			85	-
3			81	-
4	81	81	80	Menurun
5	80	81	81	Meningkat
6	81	81	81	Tetap
7	82	88	88	Meningkat
8	78		78	Tetap
9	81	77	77	Menurun
10	80	80	80	Tetap
11	77	81	81	Meningkat
12	79	79	79	Tetap
13	77	77	77	Tetap
14	80	85	85	Meningkat
15	77	81	81	Meningkat
16		81	81	Tetap
17	77	77	77	Tetap
18	80	80	80	Tetap
19			82	-
20	77	77	77	Tetap
21			82	-
22			81	-
23			80	-
24	86	78	86	Meningkat
25	77	77	79	Meningkat
26	80	82	82	Meningkat
27	81	81	81	Tetap
28	76	76	76	Tetap
29	76	76	76	Tetap
30	84	84	84	Tetap
31	80	80	80	Tetap
32	76	76	76	Tetap
33	77	76	76	Menurun
34	83	83	83	Tetap
35	76	76	76	Tetap
36	76	76	76	Tetap
37	83	83	83	Tetap
38	76	78	78	Meningkat
39	79	79	79	Tetap
40			78	-
41			76	-
42			78	-

43			78	-
44			78	-
45			78	-
46			78	-
47			78	-
48			80	-

Sumber: Hasil penilaian SKP pegawai.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 48 Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, 6,25% memperoleh nilai kedisiplinan penurunan, 43,75% tetap, 18,75% memperoleh nilai kedisiplinan meningkat dan sisanya 31,25% masih belum bisa dibandingkan karena tergolong pegawai baru. Penurunan dan peningkatan kedisiplinan pegawai sebagai cerminan peningkatan dan penurunan motivasi kerja pegawai. Lebih jelasnya peningkatan dan penurunan nilai di atas tampak sebagaimana dalam grafik berikut.



Grafik 1

Pencapaian Nilai Kedisiplinan Pegawai sebagai Gambaran Motivasi Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Menurut Herzberg dalam teori dua faktornya terdiri dari dua macam faktor. Faktor pertama adalah *motivation factor* atau daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, faktor kedua adalah *hygiene factor* berupa daya dorong yang datang dari luar diri pegawai, terutama dari organisasi atau lembaga tempatnya bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai bentuknya bisa berupa latar belakang pendidikan dan penempatan pegawai.

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu faktor pendorong motivasi kerja pegawai. Jika pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka pegawai akan merasa termotivasi untuk terus mengerjakan pekerjaannya sebab di dalam lingkup basik pendidikannya. Dengan kata lain dengan latar pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya dapat meningkatkan motivasi kerja. Oleh sebab itu maka latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Sumber daya yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Disamping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

Kenyataan di Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran menunjukkan bahwa tidak sedikit pegawai yang menduduki jabatan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Sehingga motivasi kerja mereka tidak maksimal. Berikut jenjang pendidikan yang dimiliki pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

Tabel 2
Jenjang Pendidikan Pegawai
Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	%
1.	SD	-	
2.	SMP	-	
3.	SMA	4	8.33
4.	SPMA	1	2.08
5.	D-3	1	2.08
6.	D-IV	3	6.25
7.	S-1	33	68.75
8.	S-2	6	12.50
	Jumlah	48	100.00

Sumber : Bagian Kepegawaian Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran

Faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah penempatan pegawai. Penempatan pegawai berarti mengalokasikan pegawai pada posisi tertentu, hal ini khusus pada pegawai baru. Bagi pegawai lama yang telah menduduki posisi atau jabatan tertentu

sasaran penempatan dalam arti mempertahankan posisinya atau memindahkan ke posisi yang lain. Menurut Siswanto (2017: 89) bahwa penempatan kerja merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan tugasnya dengan kontinuitas dan tanggung jawab.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa penempatan pegawai terutama di Dinas Pertanian tidak berdasarkan basik ilmu yang di miliknya. Tidak sedikit pegawai yang menempati jabatan tertentu di bidang pertanian bukan yang berasal dari S-1 Pertanian atau S-2 Pertanian. Bahkan ada yang dari Ilmu Hukum dan Ilmu Sosial. Tentunya hal ini akan menjadi beban berat bagi pegawai itu sendiri sebab apa yang harus dilaksanakan harus dipelajari terlebih dahulu.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul, **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Penempatan Pegawai terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran”**.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian menurut tingkat eksplansi, dimana menurut pendapat Sugiyono (2018: 6) bahwa: “Penelitian menurut tingkat eksplansi adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul”.

Penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi deskriptif, komparatif dan asosiatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif, seperti yang diutarakan Nawawi (2011: 63) “Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/ melukiskan keadaan subjek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya”.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa latar belakang pendidikan memiliki hubungan cukup kuat dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Sedangkan pengaruh latar belakang pendidikan terhadap motivasi kerja kategori rendah. Artinya terdapat pengaruh relatif rendah dari latar belakang pendidikan terhadap motivasi kerja .

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi pendidikan yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

Menurut Sinha dalam Hanum (2012: 343) mengemukakan bahwa,

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan. Latar belakang pendidikan yang baik harus disusun dengan se jelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung.

Jenjang pendidikan memiliki pengaruh penting dalam pembentukan perilaku kerja dan pola pikir atau cara berfikir seseorang, sehingga dalam implementasi kinerja pegawainya jenjang pendidikan memiliki pengaruh penting, kesesuaian jurusan hanya berpengaruh terhadap implementasi kinerja pada unit-unit tertentu. Kinerja pegawainya akan dibantu dengan adanya pendidikan ataupun diklat serta pelatihan kerja secara periode, sehingga di beberapa unit kerja kesesuaian jurusan tidak terlalu menjadi perhatian khusus seperti pada teknis sistem dan beberapa unit keuangan yang hanya bisa ditempatkan oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki latar belakang pendidikan atau jurusan yang sesuai. Pada posisi lainnya bisa ditempati oleh Sumber Daya Manusia dari berbagai jurusan namun tetap dengan kemampuan baik dan sesuai dengan standar SOP.

Hasil di atas, sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sagung Binda Karmita, I Wayan Gede Supartha, Putu Saroyini Priantini (2015), dengan judul penelitian pengaruh latar belakang pendidikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawainya (studi pada analis kredit pt. Bpd bali cabang utama Denpasar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penempatan pegawainya berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

pegawainya. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya. Penempatan pegawainya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya.

2. Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penempatan pegawai memiliki hubungan kuat dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Sedangkan pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja kategori cukup kuat. Artinya terdapat pengaruh cukup kuat dari penempatan pegawai terhadap motivasi kerja.

Menurut Rivai (2009: 188) mengemukakan bahwa:

Penempatan kerja berarti mengalokasikan pegawai pada posisi tertentu, hal ini khusus pada pegawai baru. Bagi pegawai lama yang telah menduduki posisi atau jabatan tertentu sasaran penempatan dalam arti mempertahankan posisinya atau memindahkan ke posisi yang lain.

Dipertegas Siswanto (2017: 89) bahwa “Penempatan kerja merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan tugasnya dengan kontinuitas dan tanggung jawab”.

Hasil di atas, sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuyun Yuniasih (2012) Pengaruh Penempatan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawainya (Suatu Penelitian Pada Staff Pegawai Non Manajer Di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya) diperoleh hasil sebagai berikut. Penempatan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawainya pada staff Pegawai Non manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya.

3. Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Penempatan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa latar belakang pendidikan, penempatan pegawai memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran dengan tingkat hubungan kuat. Sedangkan pengaruh latar belakang pendidikan dan penempatan pegawai terhadap motivasi kerja dengan kategori kuat. Artinya terdapat pengaruh kuat dari latar belakang pendidikan dan penempatan pegawai terhadap motivasi kerja.

Hasil di atas, sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukiyana, Sriyanto (2016) Pengaruh latar belakang pendidikan Dan Pengalaman Kerja

Terhadap motivasi kerja Pegawaiinya Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawaiinya Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta)”. Hasil penelitian ini adalah latar belakang pendidikan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawaiinya, penempatan dapat memperkuat/memperlemah secara signifikan pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawaiinya.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Latar belakang pendidikan cenderung cukup kuat, dan motivasi kerja cenderung cukup kuat, sehingga pengaruh latar belakang pendidikan terhadap motivasi kerja cukup kuat. Artinya jika latar belakang pendidikan cukup kuat maka motivasi kerja juga akan meningkat cukup kuat.
2. Penempatan pegawai cenderung cukup kuat, dan motivasi kerja cenderung cukup kuat. Pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja kategori cukup kuat. Artinya jika penempatan pegawai cukup kuat maka motivasi kerja juga akan meningkat cukup kuat.
3. Latar belakang pendidikan dan penempatan pegawai memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran cukup kuat. Sedangkan pengaruh latar belakang pendidikan dan penempatan pegawai terhadap motivasi kerja dengan kategori cukup kuat. Artinya terdapat pengaruh cukup kuat dari latar belakang pendidikan dan penempatan pegawai terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Djatismiko, T. (2015). *Keselamatan dan kesehatan kerja*. Deepub: Yogyakarta.
- Hanum. (2012). *Pengaruh terhadap motivasi kewirausahaan mahasiswa*. Yogyakarta.

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., & Priantini, P. S. (2015). *Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai* (Studi pada analis kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar).
- Lukiyana, S. (2016). *Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening* (Studi pada pegawai Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta).
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif* (Cetakan Keempat). Gajah Mada University Press.
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era; phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organisational behavior* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Siswanto. (2007). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Alfabeta.
- Yuniasih, Y. (2012). *Pengaruh penempatan dan komunikasi terhadap kinerja pegawainya* (Suatu penelitian pada staff pegawai non manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya).