

# PENGARUH KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA, PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**WILDAN AL - AZIZ<sup>1</sup>**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malanag*

*Email. [wildan.alaziz18@gmail.com](mailto:wildan.alaziz18@gmail.com)*

**SUKRISPIYANTO<sup>2</sup>**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malanag*

*Email. [sukrispiyanto@gmail.com](mailto:sukrispiyanto@gmail.com)*

## Abstract

*The purpose of this study was to determine and analyze whether the ability of human resources, infrastructure and work environment partially and simultaneously affects the performance of employees of PT. Duta Kharisma Sentosa. The method used in this research is descriptive quantitative, and the nature of this research is explanatory research. The population in this study amounted to 65 respondents. The sampling technique is saturated sample with a sample size of 65 respondents. From the research results, it can be concluded that the coefficient value of the human resource variable is positive and significant (the X1 coefficient is 0.441). shows the value of the coefficient of the infrastructure variable that is positive and significant (the X2 coefficient is 0.377).*

**Keywords:** *Human Resource Capability, Infrastructure, Work Environment and Performance.*

## Pendahuluan

Setiap perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yaitu mempunyai kinerja karyawan yang baik, karena dengan kinerja yang baik akan membantu tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Sedangkan kinerja yang rendah akan menghambat proses tercapainya tujuan perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan harus mengantisipasi agar tidak terjadi rendahnya kinerja karyawan. Akan tetapi rendahnya kinerja pasti dapat dialami oleh setiap perusahaan, tak terkecuali perusahaan *Outsourcing* PT. Duta Kharisma Sentosa yang mengalami permasalahan tersebut.

Menurut Wahyuningrum, (2008) Organisasi tumbuh secara dinamis seiring dengan tuntutan perubahan lingkungan yang terjadi, baik perubahan lingkungan internal organisasi itu sendiri maupun lingkungan eksternal organisasi. Setiap anggota organisasi

dituntut untuk dapat memberikan kontribusinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak manajemen. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui antara lain seberapa besar tingkat pencapaian antara rencana kerja dengan hasil kerja, kekuatan dan kelemahan yang ada pada diri pegawai, kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang semuanya bermuara pada peningkatan kinerja dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki PT. Duta Kharisma Sentosa.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan dan kesadaran yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, mengambil keputusan yang relevan dengan keahlian, pengalaman, keterampilan yang didukung pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawab serta bagaimana mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan kualitas meliputi keahlian, pengalaman, keterampilan, kesadaran, pendidikan dan pelatihan.

Prasarana dan Lingkungan kerja yaitu fasilitas yang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian terhadap persyaratan produk meliputi bangunan, ruangan kerja, dan fasilitas yang sesuai, peralatan proses (perangkat lunak dan perangkat keras), dan pelayanan pendukung (transportasi dan komunikasi), kondisi lingkungan tempat melaksanakan pekerjaan dengan suasana yang kondusif sehingga dapat memberikan

motivasi dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian pada persyaratan produk. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

Menurut Wiley (2002) mendefinisikan bahwa "sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut". Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karenanya harus dipastikan sumber daya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Zainun (2001) menyatakan peningkatan mutu sumber daya manusia dimaksudkan untuk berbagai keperluan seperti: 1) Menyiapkan seseorang agar saatnya dihari tugas tertentu yang belum tahu secara khusus, apa tugas itu dengan harapan akan mampu bilamana nanti diserahi tugas yang sesuai; 2) Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu yang merasa ada kekurangan pada dirinya untuk mampu mengemban tugas itu sebagaimana mestinya; 3) Mempersiapkan seseorang untuk diberi tugas tertentu yang sudah pasti yang syarat-syaratnya lebih berat dari tugas yang dikerjakannya sekarang; 4) Melengkapi seseorang dengan hal-hal apapun yang mungkin timbul di seputar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya; 5) Menyesuaikan seseorang kepada tugas-tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat-syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan itu secara sebagian atau seluruhnya; 6) Menambah keyakinan dan percaya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang benar-benar cocok untuk tugas yang sedang diembannya; dan 7) Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menurut Robbins (2001:46) dapat diukur dari keberhasilan: 1) Peningkatan kemampuan teoritis adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan; 2) Peningkatan kemampuan teknis adalah metode atau sistem mengerjakan suatu pekerjaan. Peningkatan kemampuan konsepsual adalah mampu memprediksi segala sesuatu yang ada kaitannya dengan sasaran yang akan dituju; dan 3) Peningkatan moral adalah mampu melaksanakan koordinasi, mampu bekerja sama, selalu berusaha menghindari perbuatan tercela dan mampu bersedia mengembangkan diri.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk itu kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis akan membuat pegawai merasa nyaman dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Menurut Veithzal Rivai (2004) bahwa : " Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan."

Dalam mencapai hasil kerja yang baik seorang pegawai harus memiliki rasa kesediaan untuk melakukan kegiatan. Karena dengan rasa kesediaan karyawan, semua kegiatan dapat dilaksanakan yang sesuai dengan rencana dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan apabila karyawan tidak memiliki rasa kesediaan dalam melaksanakan kegiatan maka semua kegiatan tidak dapat dilaksanakan dan tidak sesuai dengan apa yang direncanakan dan juga hasilnya pun akan tidak baik.

Menurut Robbins (2008) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk; (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.

Robbins (2008), ada tiga kriteria kinerja yang paling umum, yaitu: hasil kerja perorangan, perilaku dan sifat. Jika mengutamakan hasil akhir, lebih dari sekedar alat, maka pihak manajemen harus mengevaluasi hasil kerja dari seorang pekerja. Dengan menggunakan hasil kerja, seorang manajer perencana dapat menentukan kriteria untuk kuantitas yang diproduksi, sisa yang dihasilkan, dan biaya per unit produksi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: 1) Faktor kemampuan individu yang meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian; 2) Usaha yang dicurahkan meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas; dan 3) Dukungan organisasi yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

Daesler (2005), kinerja karyawan dapat dilihat pada diri karyawan itu sendiri saat bekerja, yang meliputi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga keterampilan dalam mengerjakan tugas. Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya, yaitu: 1. Kualitas kerja; 2. Kuantitas kerja; 3. Supervisi; 4. Tingkat kehadiran atau presensi dari karyawan dalam bekerja; dan 5. Konservasi ataupun upaya setiap karyawan untuk mencegah pemberoran, kerusakan dan bagaimana karyawan dalam memelihara alat.

Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengukur kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2004) yaitu sebagai berikut: 1) Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan; 2) Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan antara kinerja nyata dengan hasil (sasaran) yang diharapkan; 3. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan antara kinerja nyata tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya; 4) Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan kinerja suatu perusahaan dengan perusahaan lain yang unggul dibidangnya; 5) Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan capaian tahun

berjalan dengan rencana dalam (dua, tiga, empat atau lima tahun) pencapaian;

## Metode Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2009), teknik penentuan sampel jenuh apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 65 (enam puluh lima) orang. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*) dengan model sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja pegawai

$X_1$  = Kemampuan SDM

$X_2$  = Prasarana dan Lingkungan Kerja

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Sumber Daya Manusia

$b_2$  = koefisien Prasarana dan Lingkungan Kerja

$e$  = Variabel yang tidak diteliti / *term of error*

## Temuan Penelitian dan Pembahasan

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel Sumber Daya Manusia (SDM), Prasarana dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan di PT. Duta Kharisma Sentosa Malang. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Duta Kharisma Sentosa Malang meningkat dengan melakukan pendekatan terhadap Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja, yang berarti bahwa semakin baik Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja, maka semakin baik dan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Duta Kharisma Sentosa Malang.

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi regresi, maka digunakanlah bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang di dapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah

dirumuskan kemudian dengan bantuan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) dilakukan pengolahan data, sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.788	1.729		2.769	.007
(X1)	.441	.110	.460	4.000	.000
(X2)	.377	.103	.419	3.647	.001

Berdasarkan Tabel 1, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 4.788 + 0,441 X1 + 0,377 X2$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum adalah sebesar 4,788 dapat diartikan jika variabel bebas diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar tetap akan meningkat kinerja pegawai sebesar 4,788.

Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,441 (bertanda positif) pada penelitian ini dapat diartikan bahwa sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika sumber daya manusia mengalami peningkatan sebesar satu satuan dalam arti semakin bagus, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,441. Dengan kata lain bila ada kebijakan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia terhadap pegawai maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,377 (bertanda positif) pada penelitian ini dapat diartikan bahwa prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika prasarana dan lingkungan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,377. Yang berarti apabila prasarana

dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

Indikator signifikansi parameter koefisien  $R^2$  signifikan atau tidak, maka dapat dilakukan pengujian dengan bantuan alat uji statistik dengan metode uji F. Dengan demikian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F pada output perhitungan dengan tingkat alpha 5%. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 5%, maka terdapat pengaruh antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data pengujian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 1.

Dari ke-6 (enam) pertanyaan tentang Variabel Sumber Daya Manusia (Pendidikan, Kesesuaian keahlian, Pembagian tugas, Keterlibatan dalam tugas, Penggunaan teknologi dan Kemampuan menyelesaikan masalah) dikaitkan dengan masa kerja dan jabatan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dari variabel sumber daya manusia yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai menyelesaikan masalah sebesar 47,7 %. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah tidak terlepas dari pendidikan yang dimiliki, kesesuaian keahlian, pembagian tugas, keterlibatan dalam tugas dan Penggunaan teknologi.

**Tabel 2** Hasil Uji F Serempak

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	237.768	2	118.884	69.425	.000 <sup>a</sup>
Residual	106.170	62	1.712		
Total	343.938	64			

Jika ditinjau dari teori-teori yang ada, maka sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karenanya harus dipastikan sumber daya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan

organisasi. Wiley (2002:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi.

Dari ke-6 (enam) pertanyaan tentang variabel prasarana (Tempat kerja, Kenyamanan, Jumlah dan kondisi peralatan, keamanan peralatan kerja dan kesesuaian peralatan kerja) dikaitkan dengan masa kerja dan jabatan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dari variabel Prasarana Dan Lingkungan Kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu tempat kerja, kondisi peralatan kerja dan kesesuaian peralatan kerja masing-masing sebesar 46,2 %. Hal ini juga tidak terlepas dari manfaat Prasarana Dan Lingkungan Kerja lainnya. Jika dilihat dari hasil regresi berganda yang menunjukkan nilai koefisien variabel prasarana yang bernilai positif dan signifikan (Koefisien X2 sebesar 0,377). Hal ini juga dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Prasarana Dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t. tabel.

Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai R Square. Besarnya nilai R Square dilihat dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa Kemampuan Sumber Daya Manusia dengan nilai R Square sebesar 0,691 merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja. Hasil analisis ini membuktikan dugaan hipotesis bahwa Prasarana dan Lingkungan Kerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien determinasi akan menunjukkan berapa besarnya variasi naik turunnya nilai variabel terikat yang mampu dipengaruhi oleh variabel bebas. Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya. Besarnya nilai koefisien regresi dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa kemampuan sumber daya manusia dengan koefisien regresi sebesar 4,000. Hipotesa ini

menunjukkan bahwa variabel kemampuan sumber daya manusia lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai.

## Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uji signifikan parsial diperoleh kesimpulan bahwa sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Duta Kharisma Sentosa Malang.
2. Sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Duta Kharisma Sentosa Malang.
3. Kemampuan Sumber Daya Manusia merupakan variable yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT. Duta Kharisma Sentosa. Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya.

## Daftar Referensi

- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Rineka Cipta: Jakarta.
- Dharma, Cipta, 2007, *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000 terhadap Peningkatan Kinerja pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara
- Deasler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP-Universitas Diponegoro, Semarang.

- Gie, The Liang. 1994, *Manajemen Kepegawai*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Edisi kelima, Salemba Empat, Jakarta
- Mangkuprawira, Sjafri, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Refika Aditama, Bandung
- Mondy, R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi sepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Manurung, Jonni, 2003. *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi*, Cetakan Pertama, Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Nasution, Harmaein, 2005, *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, USU Press Medan.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Drs Benyamin Molan. Indeks.
- R. Matindas, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha*, Edisi II, Grafiti, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2001, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Prenhallindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, Singgi. 2002. *SPSS Versi 10 : Mengolah Data Statistik secara Profesional*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Mandar Maju.
- Sentono. (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Keenam, SUN, Jakarta
- Zainun, 2001, *Kebijakan kinerja organisasi*. Jakarta, Elek Media Komputindo.