

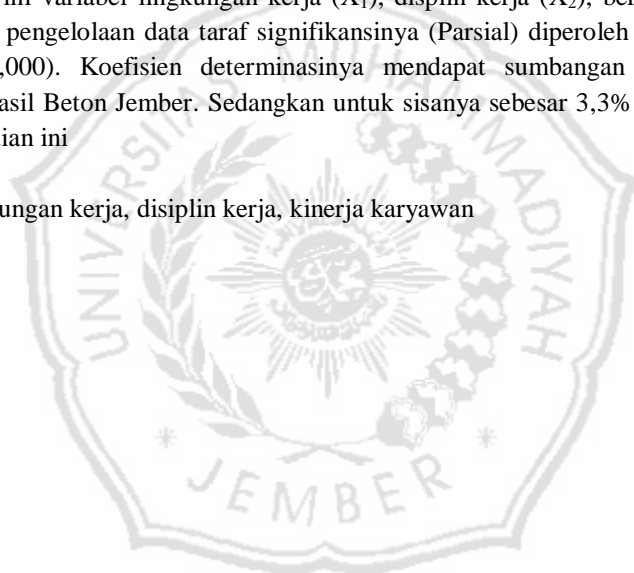
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UD. HASIL BETON JEMBER**

Samsul Riski, Toni Herlambang, Tatin Diansari
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
Samsulriski3@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Hasil Beton Jember. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan alat bantu Kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Hasil Beton Jember. Pengambilan sampel menggunakan Sensus *Sampling* dengan jumlah sampel 38 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil analisis regresi dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), Dari pengelolaan data taraf signifikansinya (Parsial) diperoleh lingkungan kerja (0,000), disiplin kerja (0,000). Koefisien determinasinya mendapat sumbangan 96,7% terhadap kinerja karyawan UD. Hasil Beton Jember. Sedangkan untuk sisanya sebesar 3,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya rasio, rasa dan karsa (Efendy, 2012). Tujuan organisasi akan tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya yang memadai. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Siagian, 2011). Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi namun sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2004), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2004) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertindak laku disiplin. Dalam artian yang lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik

dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Tohardi, 2002). Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya (Saydam, 2005).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

UD Hasil Beton Kabupaten Jember. Dengan jumlah keseluruhan karyawan 38 orang karyawan. Dalam menjalankan fungsinya Kantor UD Hasil Beton dari tahun ke tahun mengalami pergerakan yang positif. Akan tetapi perusahaan juga memiliki permasalahan yang harus diselesaikan dari tahun ke tahun. Upaya untuk pembenahan pun selalu dilakukan semaksimal mungkin menuju normalisasi tata kelola yang sehat. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Maka dari itu dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013).

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja (Ahyari, 2000).

Disiplin Kerja

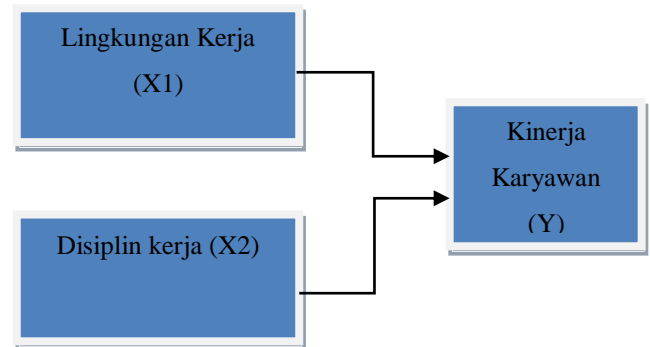
Penyesuaian dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kacauan-kacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Azhad, dk., 2015). Sutrisno (2009) mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Bernardin dan Russel (2006) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Prawirosentono, 2006). Hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H₁: Berdasarkan uraian diatas jika lingkungan kerja di berikan secara baik maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Berdasarkan uraian di atas jika disiplin kerja di lakukan secara baik maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- i. Taat terhadap aturan waktu
- ii. Taat terhadap peraturan organisasi
- iii. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- iv. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris meliputi:

1. Variabel Terikat (dependent variable)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Prawirosentono, 2006). Mangkunegara (2008) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

- a) Kualitas Kerja
- b) Kuantitas Kerja
- c) Pelaksanaan Tugas Sesuai Dengan Target
- d) Tanggung Jawab

2. Variabel Bebas (independent variable)

a. Lingkungan kerja (X₁) adalah Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati 2001). Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut :

- i. Penerangan
- ii. Suhu udara
- iii. Suara bising
- iv. Hubungan karyawan

b. Disiplin kerja (X₂) adalah Sutrisno (2009) mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Indikator menurut Sutrisno (2009), meliputi:

Populasi

Populasi adalah satu kesatuan individu atau subjek pada suatu wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Sugiyono (2006) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Hasil beton Ajung. yaitu sebanyak 38 orang karyawan dan akan dilibatkan sebagai responden.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampling Jenuh (sensus *sampling*). adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus *sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Hasil beton Ajung sebanyak 38 orang sebagai responden.

Teknik pengambilan sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012), *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2012), *purposive sampling* adalah teknik penentuan dan pertimbangan tertentu. Teknik *purposive sampling* ini berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik responden yang disesuaikan dengan maksud penelitian. Kriteria responden yakni konsumen yang membeli di Warung Kopi Cak Wang Jember.

Teknik Analisis Data

Untuk mempermudah pengujian terhadap analisis yang digunakan, idealnya data yang digunakan dalam bentuk skala interval (*scaled*

values). Pada penelitian ini, data yang tersedia dalam bentuk skala ordinal dengan menggunakan skala likert. Cara perhitungan yang digunakan pada skala likert sendiri adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuisisioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung 1 sampai 5, dengan kategori:

- a. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
- b. Jawaban setuju diberi bobot 4
- c. Jawaban kurang setuju diberi bobot 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya, Model pengujian menggunakan pendekatan *Pearson Correlation* untuk menguji validitas pernyataan kuesioner. Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Uji Reliabilitas

Apabila validitas telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula pengukuran reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Menurut (Prayitno:2010) Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y : keputusan pembelian

a : Konstanta

$b_{1,2,3,4}$: Koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2, X_3, X_4

X_1 : Produk

X_2 : Harga

X_3 : Lokasi

X_4 : *Word of Mouth*

e : Faktor pengganggu di luar model

Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Intrumen Data

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

N	Variabel	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r table	Nilai sig	Alpha	
0	Indikator					
1	X 1.1	0,703	0,2709	0,000	0,05	Valid
2	X 1.2	0,935	0,2709	0,000	0,05	Valid
3	X 1.3	0,935	0,2709	0,000	0,05	Valid
4	X 1.4	0,478	0,2709	0,002	0,05	Valid
Komunikasi						
1	X 2.1	0,920	0,2709	0,000	0,05	Valid
2	X 2.2	0,854	0,2709	0,000	0,05	Valid
3	X 3.3	0,520	0,2709	0,001	0,05	Valid
4	X 4.4	0,920	0,2709	0,000	0,05	Valid
Pengawasan						
1	Y 1.1	0,746	0,2709	0,000	0,05	Valid
2	Y 1.2	0,819	0,2709	0,000	0,05	Valid
3	Y 1.3	0,605	0,2709	0,000	0,05	Valid
4	Y 1.4	0,731	0,2709	0,000	0,05	Valid
5	Y1.5	0,731	0,2709	0,000	0,05	Valid
6	Y1.6	0,746	0,2709	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

N	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Lingkungan kerja	0,809	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,821	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,789	0,600	Reliabel

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen.

Tabel 3

Hasil Uji Regresi Berganda

N O	Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t _{hitung}	Signifikansi
1	Konstanta	2,560	1,238	2,068	0,046
2	Lingkungan Kerja	0,903	0,067	13,428	0,000
3	Disiplin Kerja	0,749	0,071	10,616	0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa variabel produk, harga, lokasi dan *word of mouth* mempunyai tingkat signifikansi < 5% atau 0,05 bisa di lihat pada tabel 4 ebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji t

	Uji t					Keterangan
	Variabel	Signifikansi hitung	Taraf Signifikansi	t _{hitung}	t _{tabel}	
1	Konstanta	0,046	0,05	2,068	1,68957	Signifikan
2	Lingkungan kerja	0,000	0,05	13,428	1,68957	Signifikan
3	Disiplin kerja	0,000	0,05	10,616	1,68957	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi

	Kriteria	Koefisien
1	R	0,967

2	R square	0,934
3	Adjusted R square	0,931

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,967. Hal ini berarti 96,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 0,033 atau 3,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, sepertigaya kepemimpinan, motivasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja keryawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (13,428) > t_{tabel} (1,68957)$ yang berarti bahwa hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dari UD.Hasil Beton mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.Hal ini diperkuat oleh pernyataan responden yang menjawab pertanyaan dengan setuju sebanyak 36% atau sebanyak 53 orang.Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD.Hasil beton sesuai dengan pendapat Robbins (2008) mengatakan bahwa komunikasi yang baik adalah sangat penting bagi efektifitas kelompok atau organisasi apapun dalam pencapaian tujuan.Satu kekuatan terbesar yang merintangki kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif.Selain itu, diperkuat pula dengan penelitian Anisah (2016) dan Ierhasy (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja keryawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (10,616) > t_{tabel} (1,68957)$ yang berarti bahwa hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan

bahwa disiplin kerja dari UD. Hasil Beton mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak menjamin menimbulkan tingkat kinerja karyawan pada UD. Hasil Beton. Hal ini dikarenakan pemimpin sudah dapat menentukan dengan pasti bahan baku standart untuk produk yang akan diproduksi sehingga karyawan tidak memerlukan pengawasan yang sangat intens dari pemimpin. Hasil ini bertolak belakang dengan teori Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005) mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut, dan juga tidak sejalan dengan penelitian Made dan Suseno (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari variabel partisipasi anggaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian ini saran yang dapat disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya jumlah sampel tidak hanya 38 responden.
2. Penelitian selanjutnya dalam penyebaran kuesioner diharapkan peneliti menunggu setiap responden pada saat pengisian kuesioner sehingga jawaban kuesioner langsung kepada yang bersangkutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahyari, Agus. (2000). *Manajemen Produksi Dan Perencanaan Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ancok. (1989). *Penelitian Tolak Ukur Kualitas Kekayaan Studi Pebdahuluhan Pada Suku Sunda Dab Jawa*. Jurnal Psikologi. No 1,9-16 Yogyakarta: Fakultas Psikologi.
- Azhad, Azhar. (2015). *Media Pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Efendi, Sofian. (2012). *Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Ferdinan, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Latan, Hengky Dkk. (2013). *Analisis Mutivariate Dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Alfabeta.
- Mankunegara, Pabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, S. Alex. (2000). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prayitno. (2010). *Layanan Bimbingan Kelompok Dan Konseling Kelompok*. Universitas Negeri Padang.
- Robbin, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi, Pretince Hall*. Edisi 10.
- Russel, Berbardin. (2006). *Sumber Daya Manusia, Terjemahan Bandung Sukoco*. Bandung: Amico.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen PNS*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. (2006). *Reaserch Methods For Business, Edisi Empat*: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S.P. (2001). *Buku Pintar Framework Yii/Ucak*. Yogyakarta: Mediakom.

- Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiri, Slamet. (1998). *Eamings Manajemen, Teori Bukti dan Model Empiris*. Telaah.
- Sugiyono. (2006-2012). *Metode Penelitian Kualitaatif dan Kuantitatif RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Singodimedjo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju. Bandung.
- Walizer, H. Michael. (1987). *Metode Dan Analisi Penelitian, Mencari Hubungan Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

