PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, LOYALITAS KARYAWAN, DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES KOTA NGANJUK

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S.E. pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH :

APRILIA SETIANINGRUM

NPM : 11.1.02.02.0007

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2015

Skripsi Oleh :

APRILIA SETIANINGRUM

NPM .11.1.02.02.0007

Judul :

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, LOYALITAS KARYAWAN DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES KOTA NGANJUK

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skrpsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kedirri

Tanggal : 2 November 2015

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. H. Samari, SE, MM.	**Dr. Hamzah Gunawan**
NIDN. 0712026201	

Skripsi oleh :

APRILIA SETIANINGRUM

NPM .11.1.02.02.0007

Judul :

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, LOYALITAS KARYAWAN DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES KOTA NGANJUK

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi UNP Kediri

pada tanggal : 4 Januari 2016

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. H. Samari, SE, MM
2. Penguji I : Dr. Sri Aliami
3. Penguji II : Dr. Hamzah Gunawan

Mengetahui, 4 Januari 2016

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.

NIDN 07107066601

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, LOYALITAS KARYAWAN, DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES KOTA NGANJUK

Aprilia Setianingrum
11.1.02.02.0007
Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen
Apriliasetia29@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E, M.M dan Dr. Hamzah Gunawan
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Pada penelitian ini dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Sebagai sumber daya terpenting di antara semua sumber daya yang ada, maka dalam konteks ini permasalahan yang akan dibahas ada tiga hal penting yang perlu dicermati agar kinerja perusahaan meningkat yaitu, keterampilan kerja, loyalitas karyawan dan analisis jabatan. Ketiga aspek tersebut, jika dikelola dengan baik akan memuara ke bidang yang sama yaitu efektivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterampilan kerja, loyalitas karyawan dan analisis jabatan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Apakah ada pengaruh yang positif atau tidak.

Variabel penelitian yang dipakai yaitu variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari keterampilan kerja, loyalitas karyawan dan analisis jabatan. Dan variabel terikatnya (*dependent*) yaitu efektivitas kerja. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian antara lain Studi Kepustakaan (*Library Research)* dan Studi Lapangan (*Field Research*). Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut dengan menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebar angket atau daftar pertanyaan kepada responden.

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Kota Nganjuk, sampel yang diambil sebanyak 40 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan selanjutnya dianalisa dengan statistik. Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil, bahwa keterampilan kerja, loyalitas karyawan dan analisa jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja, loyalitas karyawan dan analisis jabatan terbukti berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian disarankan perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan keterampilan kerja para karyawan, loyalitas karyawan dan menentukan analisis jabatan yang tepat, sehingga efektivitas kerja akan meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kata kunci : Keterampilan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Analisa Jabatan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

1. Latar Belakang

Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta pegawai yang mampu berprestasi secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja.

Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam efektivitas kerja adalah keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dapat memberikan hasil optimal dari pegawainya dengan memanfaatkan potensi yang ada. Efektivitas kerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan kesadaran displin kerja dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinanya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan.

Untuk membentuk sumber daya manusia yang cakap, terampil, berperilaku baik dan memiliki ilmu pengetahuan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan maka perlu diadakan program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan tersebut diberikan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dengan diadakannya program pelatihan diharapkan dapat memperkecil kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan sekaligus juga diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan sehingga akan meningkatkan prestasi kerja. Program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan secara terencana, terarah, dan dinamis diharapkan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dedikasi dan loyalitas yang tinggi karyawannya terhadap perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerjanya, baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Loyalitas kerja diartikan sebagai suatu kesetiaan yang timbul dari kesadaran sendiri pada masa lalu (Sadyam : 2000). Walaupun kesetiaan

timbul tanpa paksaan dan timbul dari kesadaran sendiri, namun adalah tugas manajemen untuk menjaga agar kesetiaan tersebut berlanjut dengan melakukan berbagai cara. Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi (Utomo, 2002, p.17).

Para pemimpin organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibiltas. Salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan analisis jabatan dengan baik oleh suatu organisasi. Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personil yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Keterampilan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Analisis Jabatan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Lotus Indah Textile Industries Kota Nganjuk ".**

II. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional

1. Efektivitas Kerja

Menurut Siagian (2007:24), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan.

2. **Keterampilan Kerja**

Menurut Gardon (1994), keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat.

3. **Loyalitas Karyawan**

Secara umum loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang baik (Rasimin:2003;144).

4. **Analisa Jabatan**

Analisis jabatan (*job analysis*) merupakan suatu proses penggambaran dan pencatatan informasi mengenai perilaku dan kegiatan pekerjaan (D. Dunnette & L. M. Hough : 1991).

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian konklusif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji atau membuktikan dan membantu peneliti dalam memilih tindakan khusus selanjutnya (Kuncoro, 2009:89). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci dan lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2008:14).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian PT Lotus Indah Textile Industries di Jl. Raya Nganjuk-Kertosono, Desa Kedungsuko, Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan, yaitu bulan Juni, Juli, Agustus dan September 2015.

D. Subjek Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Ridwan dan Kuncoro :2008;39). Jumlah dari penelitian ini sebanyak 120 orang, dan peneliti mengambil sampel sebanyak 40 orang.

E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal juga dengan sebutan angket. Metode angket adalah metode yang menggunakan sejumlah pertanyaan tertulis dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010:268).

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif menggunakan

statistik. Analisis data kualitatif terdiri dari :

1. Uji Instrumen
   a. Uji Validitas
   b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Multikolinearitas
   b. Uji Heteroskedastisitas
   c. Uji Normalitas
   d. Uji Autokorelasi
3. Analisis Regresi Linier Berganda

   Menurut Sugiono (2008 :277), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

   Keterangan :

   Y= Variabel Dependen (terikat)

   a = Konstanta/nilai Y jika $X = 0$

   $b_1b_2b_3b_4$=Koefisien arah regresi yaitu yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X

   $X_1X_2X_3$ = Variabel Independen (bebas)
4. Uji Hipotesis
   a. Uji t
   b. Uji F

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Lotus Indah Textile Industries didirikan pertama kali pada tahun 1989. Terletak di Surabaya ibu kota Jawa Timur, Indonesia. Lotus indah textile telah mengumpulkan pengalaman di bidang textile yang membentang lebih dari 25 tahun. Saat ini Perusahaan telah membuat kemajuan luar biasa dan mapan sebagai produsen yang terintegrasi dari berbagai macam produk dari benang ke kain untuk memenuhi tuntutan berbagai sektor industri. Seiring dengan perkembangan teknologi di bidang tekstil, PT. Lotus Indah Textile Industries masuk untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi juga menjamin standar kualitas yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Setelah bertahun-tahun berdiri dan berkembang, akhirnya Lotus Indah membuka cabang perusahannya di Kota Nganjuk.

B. Interprestasi Hasil Analisis Data

1. Interprestasi Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan r tabel pada tingkat signifikan 5% dan n= 40 maka didapatkan r tabel sebesar

0,312, menunjukkan bahwa keseluruhan item adalah valid, dimana terbukti r hitung lebih besar daripada r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan diperoleh keseluruhan data item untuk variabel keterampilan kerja (X1) = 0,819, variabel loyalitas karyawan (X2)= 0,777, variabel analisa jabatan (X3) = 0,808 dan efektivitas kerja (Y) = 0,808 terbukti lebih besar daripada alpha kritis yaitu 0,6.

2. Interprestasi Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas.

b.Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolineritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu keterampilan kerja, loyalitas karyawan, analisa jabatan dan efektivitas kerja karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

c. Uji Autokorelasi

Nilai durbin waston (dw) yang dihasilkan adalah1,595. Nilai du= 1,66, sehingga 4 – du = 4 – 1,66 =2,34. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai durbin waston (dw) terletak antara du s/d 4 – du sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan di atas angka 0, maka tidak terjadi Hetetoskedastisitas.

3.Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier :**Y = 15,342 – 0,201 X1 + 0,547 X2 + 0,270 X3**

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 15,342, Artinya apabila variabel *keterampilan kerja, loyalitas karyawan* dan *analisa jabatan* diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (efektivitas kerja) memiliki nilai sebesar 2,522.

X_1 = - 0,201, Besarnya koefisien variabel keterampilan kerja adalah sebesar – 0,201, artinya bahwa pada variabel keterampilan kerja secara positif naik positif 1 (satuan) akan mengakibatkan penurunan efektivitas kerja sebesar – 0,201 bila variabel lainnya konstan.

X_2 = 0,547, Besarnya koefisien variabel loyalitas karyawan adalah sebesar 0,547, artinya bahwa pada variabel loyalitas karyawan secara positif naik positif 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan efektivitas kerja sebesar 0,547 bila variabel lainnya konstan.

X_3 = 0,270, Besarnya koefisien variabel analisa jabatan adalah sebesar 0,270, artinya bahwa pada variabel analisa jabatan secara positif naik positif 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan efektivitas kerja sebesar 0,270 bila variabel lainnya konstan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

1. Pengaruh keterampilan kerja terhadap efektivitas kerja PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. Oleh karena nilai sig. = - 0,225 > 0,05 berarti faktor keterampilan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja.
2. Pengaruh loyalitas karyawan terhadap efektivitas kerja PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. Oleh karena nilai sig. = 0,002 < 0,05 berarti faktor loyalitas karyawan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja.
3. Pengaruh analisa jabatan terhadap efektivitas kerja PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. Oleh karena nilai sig. = 0,009 < 0,05 berarti faktor analisa jabatan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja.

b. Uji F

Dari hasil Uji F menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti secara bersama-sama keterampilan kerja (X1), loyalitas karyawan (X2), dan analisis jabatan (X3), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

5. Pembahasan

Berdasarkan rentang skala dan analisis regresi berganda diketahui bahwa variabel keterampilan kerja, loyalitas karyawan dan analisa jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.Akhirnya variabel keterampilan kerja, loyalitas karyawan dan analisa jabatan mampu menjelaskan perubahan efektivitas kerja. Uji secara parsial juga membuktikan bahwa variabel keterampilan kerja, loyalitas karyawan dan analisa jabatan secara individu berpengaruh nyata terhadap efektivitas kerja.

a. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel keterampilan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = - 1,234 dengan tingkat signifikan 0,225 > 0,05, artinya jika keterampilan kerja tidak baik, maka efektivitas kerja akan semakin menurun.

b. Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel loyalitas karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = 3,298 dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05 , artinya jika loyalitas karyawan tinggi, maka akan memberikan dampak yang positif untuk efektivitas kerja.

c. Pengaruh Analisa Jabatan terhadap Efektivitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel analisa jabatan terhadap efektivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = 1,710 dengan tingkat signifikan 0,009 < 0,05 , artinya jika analisa jabatan yang ditentukan tepat, maka efektivitas kerja akan tercapai.

d. Pengaruh Keterampilan Kerja, Loyalitas Karyawan Dan Analisa Jabatan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis 4 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel keterampilan kerja, loyalitas karyawan dan analisa jabatan terhadap efektivitas kerja karyawan Hal ini dibuktikan

dengan nilai F_{hitung} 8,427 atau nilai sig. = 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan implikasi akan pentingnya keterampilan kerja yang baik, loyalitas karyawan yang tinggi, dan analisa jabatan yang tepat.

6.Kesimpulan

Berdasarkan analisis secara parsial dan simultan, hasil penelitian membuktikan bahwa :

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Lotus Indah Textile Industries Kota Nganjuk.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Lotus Indah Textile Industries Kota Nganjuk.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara analisa jabatan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Lotus Indah Textile Industries Kota Nganjuk.
4. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan kerja, loyalitas karyawan dan analisa jabatan terhadap efektivitas kerja PT Lotus Indah Textile Industries Kota Nganjuk.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.

B. scheider dan A.M Kanz. 1989. Stategic Job Analysis. *Human Resources Management 28* (hlm. 51-63).

Bernardin, H. John dan J.E.A. Russel. 2003. *Human Resources Management*. Singapore. Mc Graw Hill.

Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources, Produktivity, Quality of Work Life, Profit*. New York : MC Graw Hill International.

5. Dunnete and L.M. Hough. 1991. *Consulting Pshyologists Press* . Palo Alto, CA.

G. J Landy and J Vasey. 1991. Job Analysis. *The Composition of SME Samples, "Personnel Psychology 44* (hlm. 27-50).

Ghozali, H. Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang. Badan Penerbit Univ Diponegoro.

Gomez Mejia, D.B Balkin dan R. L Cardy. 2001. *Managing Human Resources*. London. Prentice Hall.

http://eprints.ung.a.id/2754/5/2012-2-87203-211408120-bab2-28012013045903.pdy, diunduh 14 Agustus 2015.

Kadarwati. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 Salemba 4. Jakarta.

Kuncoro. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.

Irawan. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. STIA LAN Press.

Powers, S.K., Jackson. 2000. *Exercise-Induced Oxidative Steers : Cellular Mechanisms And Impact On Muscle Force Production*. Physiol Rev, 88, 1243-76.

Powers, S. M. 2000. *Craig's Restorative Dental Materials Edisi 12*, Mosby, Missouri, h. 166-7.

Rangkuti. 2005. *Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.

R. D. Arvey. 1986. *Sex Bias In Job Evaluation Procedures, Personnel Psychology* (hlm. 315-320).

Robert Katz, *"Skill Of An Effective Administrator"*, Harvard Business Review 52, no.3 (September-Oktober 1974), dan Hery Mintzberg, op.cit.hlmn 188-193.

Robbins, Stephen P. 2000. *Manajemen Edisi ke-4*. Prenhalindo. Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2000. *Perilaku Organisasi Edisi ke-8*. PT Prehalindo. Jakarta.

Sanusi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.

Steers, Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku*. Jakarta : Erlangga.

Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan r & d*. Bandung Alfabeta.

Werner, J.M dan Randy L. Desimone. 2006. *Human Resources Development*. USA : Thomson.

Widiyanti. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba 4, Jilid 3.