PENGARUH PENEMPATAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARAYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM KARYA AGUNG NGANJUK CABANG PEMBANTU PACE

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 :

MOCH. FAUZI FADLAN

NPM : 10.1.02.02.0208

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi Oleh:

MOCH. FAUZI FADLAN
NIM: 11.1.02.02.0208

Judul:

PENGARUH PENEMPATAN PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TEHADAP KINERJA KARYAWAN KSP KARYA AGUNG NGANJUK CABANG PACE

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal 05 Februari 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. Samari, S.E., M.M.	**Dr.Hamzah Gunawan, M.M**
NIDN .0712026201	**NIDN. 0520115901**

Skripsi Oleh:

MOCH. FAUZI FADLAN
NIM: 11.1.02.02.0208

Judul:

PENGARUH PENEMPATAN PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP KARYA AGUNG NGANJUK CABANG PACE

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Jurusan Manajemen FE UNP Kediri
Pada Tanggal 05 Februari 2016

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. H. Samari, S.E., M.M.
2. Penguji I : Drs. Ec. Ichsannudin, M.M
3. Penguji II : Dr. Hamzah Gunawan, M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN: 0217066601

PENGARUH PENEMPATAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM KARYA AGUNG NGANJUK CABANG PEMBANTU PACE

Moch.Fauzi Fadlan
11.1.02.02.0208
Ekonomi - Manajemen
fadlangenk@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E, M.M dan Dr. Hamzah Gunawan, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

MOCH. FAUZI FADLAN: PENGARUH PENEMPATAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP KARYA AGUNG NGANJUK CABANG PACE, PROGAM STUDI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI, 2016.

Kata Kunci : *Penempatan, Pengalaman , Lingkungan Kerja dan Kinerja*

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan peneliti bahwa setiap perusahaan atau intansi memerlukan karyawan yang mampu bekerja dengan kinerja yang baik namun masih banyak kendala untuk mencapai hal tersebut. Salah satunya adalah pengalaman dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah diskriptif dengan menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Subyek populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Ksp karya agung, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan tehnik *random* sampling. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statitical Program For Social Science*).

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa seluruh variabel baik itu penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk masing masing variabel bebas, juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah masing masing variabel bebas baik itu penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

I. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang terampil dan handal.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Proses penempatan karyawan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan pada suatu lembaga, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu lembaga tersebut dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

Selain penempatan yang tepat juga diperlukan pengalaman kerja karyawan yang kompeten. Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi – kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial beberapa faktor tersebut adalah Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang. Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik pekerjaan.

Dan dapat dikatakan bahwa penempatan karyawan dan pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Sedangkan Lingkungan kerja adalah suatu hal – hal yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sebagai mahluk sosial, pekerja mempuyai dua kebutuhan sosial dan

pokok, yaitu rasa bersatu dan dukungan. Rasa bersatu akan didapat dengan mengadakan komunikasi tentang apapun yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dikerjakan bersama-sama kondisi ini.

Sedangkan dukungan dapat diperoleh dari rekan kerja, atasan atau bahkan bawahan, baik berupa penghargaan maupun berupa bantuan jika sedang dibutuhkan, kondisi merupakan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja ini dapat menjadi suatu dorongan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Semakin nyaman kondisi atau lingkungan kerja maka secara teoritis akan menyebabkan kinerja pegawai semakin tinggi pula. Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaanya.(Mangkunegara:2005)

Kinerja dalam Organisasi ataupun Perusahaan 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. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Hal itu juga harus diperlukannya beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja dengan adanya sebuah pengalaman kerja dan penempatan kerja serta didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai yang diharapkan karyawan dengan begitu karyawan merasa nyaman untuk menyeleseikan tugas yang diberikan atasan bahkan sebaiknya.

Dengan ada nya faktor faktor pendukung diharapkan para karyawan lebih meningkatkan kinerja nya bagi perusahaan sehingga berpengaruh positif terhadap perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan Hubungan mereka dengan organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti judul **" PENGARUH PENEMPATAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP KARYA AGUNG NGANJUK " CABANG PEMBANTU PACE "**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang penulis dikemukakan, maka penulis merumuskan suatu permasalahan yang dibahas di dalam makalah seminar ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Karya Agung Nganjuk Cabang Pembantu Pace ?
2. Apakah ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Karya Agung Nganjuk Cabang Pembantu Pace ?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Karya Agung Nganjuk Cabang Pembantu Pace ?
1. Apakah Penempatan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSP Karya Agung Nganjuk Cabang Pembantu Pace ?

I. METODE

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah diskriptif dengan menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sugiono (2009:137)

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci dan lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Sugiono (2003:11).

B. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiarto, Pengertian variabel adalah karakter yang dapat diobservasi dari unit amatan yang merupakan suatu pengenal atau atribut dari sekelompok objek. Maksud dari variabel tersebut adalah terjadinya variasi antara objek yang satu dengan objek yang lainnya dalam kelompok tertentu.

2. Macam macam Variabel Penelitian
   a. Variabel Independen (Variabel Bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel Independen disebut juga dengan variabel perlakuan, kausa,

risiko, variabel stimulus, antecedent, variabel pengaruh, treatment, dan variabel bebas. Dapat dikatakan variabel bebas karena dapat mempengaruhi variabel lainnya.

b. Variabel Despenden (Variabel Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi, akibat dari adanya variabel bebas. Dikatakan sebagai variabel terikat karena variabel terikat dipengaruhi oleh variabel independen (variabel bebas). Variabel Despenden disebut juga dengan variabel terikat, variabel output, Konsekuen, variabel tergantung, kriteria, variabel terpengaruh, dan variabel efek.

c. Variabel Moderator adalah variabel yang mempengaruhi baik itu memperkuat atau memperlemah hubungan antara Variabel bebas dan terikat. Variabel Moderator juga disebut dengan Variabel Independen Kedua. Skema variabel moderator yaitu Variabel Bebas (Independen) - Moderator - Despenden.

d. Variabel Intervening adalah variabel yang mempengaruhi variabel bebas dan variabel terikat secara teoritis, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel intervening merupakan variabel antara/penyela pada variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi perubahan variabel terikat.

e. Variabel Kontrol adalah variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak terpengaruh oleh faktor luat yang tidak telitit. Variabel kontrol sering digunakan sebagai pemanding melalui penelitian eksperimental.

Berdasarkan uraian variabel dipenelitian ini sebegai berikut :

Bebas:

Penempatan Kerja Pegawai (X1)

Pengalaman Kerja Pegawai (X2

Lingkungan Kerja (X3)

Terikat:

Kinerja Karyawan (Y)

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) : Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

Menurut Nazir (2005: 271) populasi yang jumlah individu dalam

kelompok tidak mempunyai jumlah yang tetap, ataupun jumlahnya tidak terhingga, disebut populasi *infinit.*

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di KSP Karya Agung Nganjuk Cabang Pace. Yang berjumlah 50 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:112) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Lebih lanjut Suharsimi Arikunto (2002:112) menjelaskan, dalam pengambilan sampel apabila jumlah subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya.Berdasarkan atas pendapat tersebut maka penelitian ini mengambil semua jumlah karyawan yang ada pada KSP Karya Agung Cabang Pace yang berjumlah 50 karyawan.

3. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:146) instrumen penelitian adalah suatu alat yang dipergunakan untuk mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial yang diamati. Instrumen penelitian dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner melalui skala pengukuran likert yang akan dibagikan kepada responden yaitu 50 karyawan (sampel) di Ksp Karya Agung Nganjuk Cabang Pace.

4. Teknik Pengumpulan Data

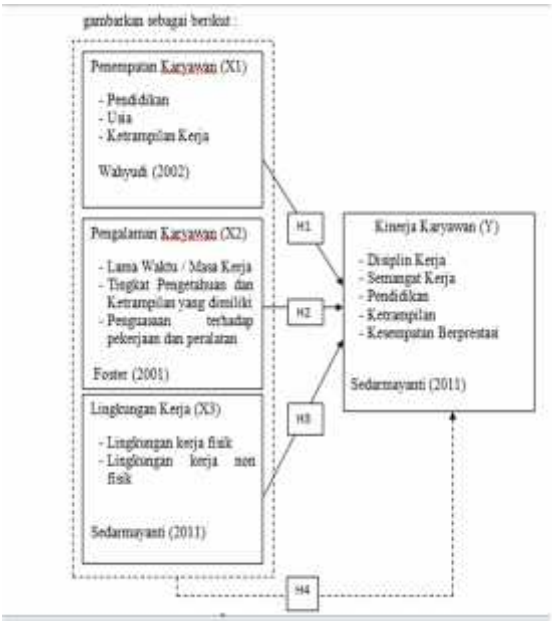
Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Dengan cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Instumen sebagi alat bantu dalam menggunakan metode pengumpulan data merupakan sarana yang dapat diwujudkan dalam benda, misalnya angket ,perangkat tes, pedoman wawancara, pedoman observasi, skala dan sebaginya.

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya (Indrianto dan Supomo, 2003). Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal juga dengan sebutan angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi.

D. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual pengaruh penempatan karyawan pengalaman kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dapat di gambarkan sebagai berikut :



Keterangan : ⟶

: Secara Parsial

⇠.....

: Secara Simultan

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Menurut Sugiyono,2000.

Berdasarkan pendapat tersebut ,maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada pengaruh signifikan Penempatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada KOPERASI SIMPAN PINJAM Karya Agung Nganjuk Capem Pace.

H2 : Ada pengaruh signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KOPERASI SIMPAN PINJAM Karya Agung Nganjuk Capem Pace.

H_3 : Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KOPERASI SIMPAN PINJAM Karya Agung Capem Pace.

H4 : Penempatan Kerja,Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Berpengaruh signifikan terhadap KOPERASI SIMPAN PINJAM Karya Agung Nganjuk Capem Pace.

II. HASIL DAN KESIMPULAN

a. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 6,503 dengan taraf

signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 6,579 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 3,484 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak, Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Karya Agung Nganjuk.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja di KSP Karya Agung Nganjuk.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Karya Agung Nganjuk.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Karya Agung Nganjuk.

III. DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Remaja Rosda Karya : Bandung.

Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Remaja Rosda Karya : Bandung.

Anwar, Prabu, Mangkunegara. 1988. *Perilaku Konsumen.* PT. Eresco : Bandung.

Arikunto, S. 2002. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta : Jakarta.

Arikunto, Suharsimi.2010. Prosedur Penelitian : *Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta : Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Elaine B. Johnson*;* Januari *2007*, *Contextual teaching & learning*, Cetakan III, Maret *2007* Diterbitkan oleh Penerbit MLC Jin.

Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hadi, Sutrisno. 1984. *Bimbingan Menulis Skripsi Thesis*. Jilid Pertama. Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada : Yogyakarta.

Hadi, Sutrisno. 1983. *Statistik*. Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada : Yogyakarta.

Handoko, T, Hani. 2002. *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Ketiga Belas. BPFE : Yogyakarta.

Hariandja Marihot Tua, Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit Grasindo, 2007.

KamusUmumBahasa Indonesia (1984) menyatakanbahwa.*Usia (umur) adalah lama waktu hidupatauada (sejakdilahirkanataudiadakan).*

http://id.wikipedia.org/wiki/Tekhnik Analisis Data

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja. Bandung : Refika Aditama

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta

Mathis, Robert L. & John H, Jackson. 2004. *Human Resource Management*. Salemba Empat : Jakarta.

Moch, Nazir. 2003. *Metode Penelitian. Salemba Empat* : Jakarta.

Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia, Jakarta.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan.*Yogyakarta:BPFE

Robbins, Stephen P. 1990. *Organization Theory (struktur Design and Aplication),* Editor: Jusup Udaya, San Diego University, New Jersey Grafindo Persada : Jakarta.

Sastrohardiwiryo, Siswanto.2001. *Manajemen Tenaga Kerja Pendekatan Administratif Dan Operasional*.Jakarta :Bumi Aksara.

Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2001. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju

Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber DAya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada : Jakarta.

Siswanto, H.B. *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, 2006.

Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. CV Alfabeda : Bandung.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeda : Bandung.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana* : Jakarta.

Syukur .2007. *Pengalaman Kerja dan Penyajian Data*.Semarang,Medyawiyata

Winardi, 2000. *Manajer dan Manajemen*. Bandung: Citra Aditya Bakti.