

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, GAYA KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON MEDIS PADA RUMAH SAKIT BALIMED DENPASAR

Putu Novia Cahyani¹
I Komang Ardana²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail:Putunoviakahyani@yahoo.co.id/ tlp: +62 87 860 010 987

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana(Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja agar pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit BaliMed Denpasar. Sampel penelitian ini 35 responden, dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar. Gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Kata kunci: *Lingkungan kerja fisik, Gaya kepemimpinan, Insentif finansial, Kinerja.*

ABSTRACT

An organization needs to concern about factors that affect performance so that employees have a high performance. The purpose of this study was to determine the effect of the physical work environment, leadership style and financial incentives for employee performance. The research was conducted at the Hospital BalidMed Denpasar. The samples in this study were 35 people. The analysis technique is multiple linear regression analysis. The analysis showed no significant effect of simultaneous and partially physical work environment, leadership style and financial incentives on the performance of employees on non-medical personnel in the hospital BaliMed Denpasar. Dominant leadership style influence on performance. The BaliMed Hospital, should pay attention to the physical work environment, leadership style and financial incentives to employees.

Keywords: physical work environment, leadership style, financial incentives, performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Arus globalisasi berpengaruh pada tingginya tingkat persaingan, sehingga organisasi dituntut menerapkan strategi-strategi untuk memenangkan persaingan. Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kekuatan untuk menjalankan strategi agar organisasi dapat mencapai tujuannya. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno, 2009:3). Hal tersebut menyebabkan betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tidak didukung oleh SDM yang memiliki kinerja tinggi maka sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan *asset* paling penting leibh-lebih SDM yang berkualitas dan berkinerja tinggi dalam suatu perusahaan, karena merupakan sumber yang mengendalikan, mempertahankan serta mengembangkan sistem organisasi perusahaan, dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan. Persoalannya tidaklah gampang memperoleh SDM yang berkinerja tinggi karena ada berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Persoalan kinerja akan dapat terlaksana dan terpecahkan apabila beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat terkelola dengan baik. Sedarmayanti (2009:72) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap mental, pendidikan dan pelatihan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan social, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi

Ardana, dkk (2012:272) menyatakan bahwa penghasilan dan jaminan sosial yang sering juga disebut dengan imbalan, dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa imbilan mempengaruhi kinerja seseorang.

Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya berangkat dari sini, penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial sangat menarik untuk dilakukan.

Rumah Sakit BaliMed adalah rumah sakit yang beroperasi di Bali tepatnya di Denpasar. Rumah sakit ini membawa misi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Karena pentingnya peran rumah sakit dalam sistem pelayanan kesehatan, maka berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit menjadi prioritas. Sehingga pelayanan kesehatan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, terlihat bahwa beberapa pegawai kurang mahir menggunakan peralatan teknologi komputer yang tersedia sehingga proses pelayanan menjadi lebih lama. Demikian juga komunikasi antar pegawai kurang begitu baik antar departemen yang berbeda.

Selanjutnya berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap pegawai non medis Rumah Sakit BaliMed Denpasar, terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan kurangnya kinerja kerja yang dimiliki pegawai. Indikasi tersebut antara lain, adanya pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, masih ada pegawai yang mengerjakan hal di luar tugasnya pada jam kerja, pekerjaan yang dikerjakan belum memuaskan, banyaknya pegawai yang tidak mengikuti program yang dicanangkan perusahaan, dan masih adanya pegawai yang mengeluh akan pekerjaannya.

Faktor lingkungan kerja fisik juga harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja fisik adalah suatu lingkungan dimana para pekerja beraktivitas dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi serta membangkitkan kinerja. Lingkungan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern menambah kualitas dan kuantitas kerja. Walaupun lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh langsung dalam proses produksi di dalam perusahaan, namun lingkungan kerja ini mempunyai pengaruh langsung kepada pegawai yang

bekerja. Lingkungan kerja fisik yang memuaskan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai, dan sebaliknya lingkungan kerja fisik yang tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja kerja pegawai. Oleh karena itu perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar. Seorang pegawai mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pada suatu organisasi merupakan suatu menentukan keberhasilan usaha. Peranan pemimpin yang memiliki kualifikasi gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai sangat penting dalam aktivitas rumah sakit. Kepemimpinan di sebuah rumah sakit akan mempengaruhi kegiatan orang-orang yang ada di dalamnya agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam rangka memperhatikan eksistensi dan kelangsungan hidup rumah sakit, dapat dirasakan betapa pentingnya peranan gaya kepemimpinan dalam memacu dan memotivasi pegawai agar memiliki kinerja kerja pegawai yang tinggi.

Selain gaya kepemimpinan, insentif finansial juga sangat berperan dalam memotivasi kinerja pegawai agar dapat memberikan hasil yang terbaik bagi suatu instansi, maka dari itu Rumah Sakit BaliMed Denpasar berupaya memenuhi kebutuhan pegawainya dengan memberikan insentif dari bulan Januari sampai dengan Desember 2011.

Dari beberapa fakta dan analisa, perlu adanya sebuah penelitian pengaruh lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap kinerja pegawai non medis pada rumah sakit Balimed Denpasar.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Sistem berkualitas berperan penting dalam tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Menurut Rivai (2010:563), aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal.

Variabel kinerja pada Rumah Sakit BaliMed Denpasar diukur dengan indikator kemampuan hubungan interpersonal, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis.

Lingkungan Kerja Fisik

Guba (2007:165) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi lingkungan kerja tempat pegawai melaksanakan tugas, yang diukur dengan indikator ruang gerak, penataan peralatan kantor, pencahayaan, kebisingan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan strategi yang di gunakan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan para bawahannya untuk mempengaruhi perilaku, membimbing, dan mengarahkan agar bekerja sesuai dengan perintah yang diberikan. Menurut Astuti (2008:75) beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan adalah memperhatikan kebutuhan bawahan, berusaha menciptakan suasana saling percaya, berusaha menciptakan suasana saling menghargai, simpati terhadap perasaan bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, lebih mengutamakan pengarahannya diri, mendisiplinkan diri dan mengontrol diri.

Insentif finansial

Insentif finansial adalah saran pendorong atau perangsang, serta penghargaan yang bersifat keuangan dengan tujuan untuk memberikan kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai yang berupa uang. Menurut Ardana,

dkk (2012:174) Beberapa indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur insentif finansial adalah pembagian laba yang adil, pembagian laba yang tepat waktu, jumlah pembagian laba yang sesuai dengan harapan pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan Serta Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, dan insentif finansial mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Dengan lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan yang baik serta di dukung adanya insentif finansial yang terpenuhi secara baik juga, maka kinerja kerja akan baik.

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Kinerja kerja pegawai pada pegawai non medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar yang dipengaruhi dengan variabel lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, dan insentif finansial.

Identifikasi Variabel

- 1) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja kerja pegawai (Y).
- 2) Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), insentif finansial (X_3) yang mempengaruhi variabel lain.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel terikat (*dependent variable*)

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, Rivai (2010:563). Aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal.

Variabel bebas (*independent variable*)

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah kondisi lingkungan kerja tempat pegawai melaksanakan tugas.

- 2) Gaya Kepemimpinan adalah suatu sistem atau cara yang ditetapkan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan para bawahannya untuk mempengaruhi perilaku, membimbing, dan mengarahkan agar bekerja sesuai dengan perintah yang diberikan.
- 3) Insentif finansial adalah saran pendorong atau perangsang, serta penghargaan yang bersifat keuangan dengan tujuan untuk memberikan kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai yang berupa uang.

Jenis Data dan Sumber Data

Data kualitatif, diperoleh dari Rumah Sakit BaliMed seperti jawaban kuesioner, sejarah berdirinya rumah sakit, struktur organisasi Pegawai Non Medis Rumah Sakit BaliMed Denpasar. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka dan jumlah pegawai non medis.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data primer, didapatkan dengan observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu Pegawai Non Medis Rumah Sakit BaliMed Denpasar.
- 2) Data sekunder, didapatkan dengan cara dikumpulkan secara tidak langsung oleh peneliti, tetapi dikumpulkan oleh pihak lain antara lain Rumah Sakit BaliMed, seperti jumlah pegawai, sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

Responden Penelitian

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini melibatkan 35 orang di Rumah Sakit BaliMed Denpasar yaitu seluruh jajaran pegawainya.

Metode Pengumpulan Data

Observasi, Wawancara, Kuisisioner.

Teknik Analisis Data

Beberapa teknik analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Uji Asumsi Klasik

1) Uji normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal.

2) Uji multikolinearitas

Untuk mengetahui antara variable bebas satu dengan variable bebas lain terjadi multikolinearitas jika mempunyai VIF (*Varian Inflation Factor*) kurang dari 10 dan angka tolerance lebih dari 0,1.

3) Uji heteroskedastisitas

Metode yang digunakan untuk menguji adanya heteroskedastisitas adalah uji Glejser.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Serempak dan Parsial

Untuk menguji lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, dan insentif finansial memiliki berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja kerja pegawai non medis Rumah Sakit BaliMed Denpasar, digunakan Uji F. Dimana F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada derajat signifikan (α) 5 persen.

Untuk menguji lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, dan insentif finansial memiliki berpengaruh signifikan secara parsial, digunakan uji t. Dimana t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) 5 persen.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Karakteristik Demografi Responden

Dari 35 responden sebagian besar pegawai ditempatkan pada bagian SDM yaitu sebanyak 13 orang (37,1 persen). Dilihat berdasarkan jenjang pendidikan responden, sebagian besar pegawai Rumah Sakit BaliMed Denpasar latar belakang pendidikannya adalah Sarjana sebanyak 68,6 persen. Sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51,4 persen. Dilihat berdasarkan umur, sebagian besar responden berusia 25-30 thn sebanyak 42,9 persen. Dilihat berdasarkan masa kerja sebagian besar pegawai memiliki masa kerja sekitar 3 tahun.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 17.0

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan *One Sample Kolmogorov-Smilnov Test* dengan hasil Asymp Sig (2-tailed) sebesar $0,799 > 0,05$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji gleyser model persamaan regresi ini diperoleh variabel bebas tidak secara signifikan mempengaruhi nilai *absolute unstandardize residual* dari model regresi yang digunakan. Jadi dapat ditegaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF dari variabel lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial yang tidak mencapai 10. Sehingga dapat ditegaskan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Analisis Regresi

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Finansial terhadap Kinerja

Sebelum pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X1), Gaya kepemimpinan (X2) dan Insentif Finansial (X3) terhadap Kinerja (Y), terlebih dahulu disajikan pelaporan hasil analisis regresi berganda Persamaan Regresi:

$$Y = 0,000 + 0,303X1 + 0,371X2 + 0,329X3$$

Ketiga variable tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t masing-masing variable $< 0,05$. Besarnya pengaruh ketiga variable tersebut adalah sebenar nilai R Square yaitu 0,868. Artinya 86,8 persen naik turunnya nilai kinerja ditentukan oleh variabel Lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial, sedangkan 13,2 persen ditentukan oleh variable di luar model penelitian.

2. Pengaruh simultan variabel Lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap Kinerja

Untuk menguji hipotesis penelitian tentang pengaruh simultan variable variabel Lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap Kinerja digunakan uji F.

Berdasarkan analisis didapat nilai F hitung 67,711 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima, ini berarti ada pengaruh simultan dan signifikan variabel Lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap kinerja.

3. Pengaruh parsial variabel Lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap Kinerja

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel terikat perlu digunakan uji t.

Dari hasil analisis regresi didapat nilai t hitung variable lingkungan kerja fisik 2,595 dengan signifikansi 0,014. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan variable lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik juga kinerja pegawai.

Hasil nilai t hitung variable gaya kepemimpinan 2,721 dengan signifikansi 0,011. Nilai signifikansi $< 0,05$, H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja. Semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik juga kinerja pegawai.

Hasil nilai t hitung variable insentif finansial sebesar 2,873 dengan signifikansi 0,007. Mengingat signifikansi uji t $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan insentif finansial terhadap kinerja. Semakin baik insentif finansial maka baik pula kinerja pegawai.

4. Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap Variabel terikat

Pengaruh dominan variable bebas terhadap kinerja ditentukan berdasarkan nilai Beta yang distandardize. Berdasarkan analisis, didapat nilai Beta yang distandardize Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai Beta yang distandardize sebesar 0,303. gaya kepemimpinan sebesar 0,371 dan variable insentif financial sebesar 0,329. Dengan nilai tersebut, dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari berbagai hasil yang di dapat berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Adanya pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap kinerja pegawai pada pegawai non medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar.
- 2) Secara parsial variabel lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai non medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar. Masing-masing variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Makin baik penilaian lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.
- 3) Variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada manajer Rumah Sakit BalidMed adalah sebagai berikut.

- 1) Rumah Sakit BaliMed, harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan pemberian insentif finansial karena terbukti ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Pada Variabel lingkungan kerja fisik, Rumah Sakit BaliMed harus memperbaiki penempatan peralatan karena masih dinilai kurang baik sehingga tidak mengganggu ruang gerak para pegawai.
- 3) Sikap pemimpin yang bersahabat harus ditingkatkan karena sikap pimpinan yang bersahabat masih dinilai dengan skor terendah oleh para pegawai
- 4) Pemberian insentif finansial seharusnya diberikan sesuai dengan harapan pegawai dengan mempertimbangkan kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, Komang.Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudirartha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia/I*. Edisi I. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Davis, Keith & Jhon W. Newstrom. 2005. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda. 2004. *Manajemen SDM*. Denpasar : Widya Kriya Gemetama.
- Guba. 2007. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFEE.
- Istiningsih. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, Marihot. 2009. *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Handari. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Yogyakarta.