

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR MERTA SEDANA BADUNG

NGAKAN PUTU AGUNG AGASTIA¹

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: agazt@rocketmail.com/ telp: +62817550256

ABSTRAK

Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Merta Sedana sebanyak 66 orang. Metode yang digunakan untuk mengolah data analisis *regresi linier* berganda dengan uji-f dan uji-t. Hasil penelitian ini adalah: variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana Badung. Analisis *standardized coefficient beta* menghasilkan nilai variabel komunikasi sebesar 0,357 yang mana merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana Badung.

Kata Kunci: *lingkungan kerja fisik, komunikasi, kepemimpinan, kinerja karyawan*

ABSTRACT

Determine the effect of physical work environment, communication, and leadership to employee performance at PT. BPR Sedana Merta. Population as well as samples in this study were employees of PT. BPR Merta Sedana 66 people. The method used to process the data multiple linear regression analysis dengan-f test and t-test. The results of this study are: physical work environment variables, communication, and leadership significant effect on the performance of simultaneous partial and employees at PT. BPR Merta Sedana Badung. Analysis produces standardized beta coefficient value of 0.357 which communication variables which are variables that dominant influence on the performance of employees at PT. BPR Merta Sedana Badung.

Keywords: *physical work environment, communication, leadership, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik harus disesuaikan dengan

profesionalisme pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia.

Pengelolaan SDM sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan, dalam peningkatan kinerja tersebut diperlukan adanya hal-hal dan pihak-pihak terkait yang ikut menunjang kegiatan peningkatan kinerja karyawan.

Rahmat (2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana pemimpin yang dapat mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan, akan mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito (2008:190) lingkungan kerja adalah lingkungan disekitar pekerjaan yang berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

PT. BPR Merta Sedana dengan melihat visi dan misi sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dalam menyelesaikan tugasnya sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. Absensi karyawan PT. BPR Merta Sedana periode Januari – Desember 2011 berfluktuasi dengan rata-rata tingkat absensi pegawai sebesar 3,3 persen dan menurut (Mudiartha, 2011:93) tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen. Dengan demikian rata-rata absensi karyawan termasuk tinggi yang mendindikasikan rendahnya disiplin kerja karyawan. Indikasi lain terjadinya penurunan disiplin adalah perilaku karyawan yang datang ke tempat kerja tidak tepat pada waktunya, istirahat sebelum

waktunya, pemakaian komputer tidak sesuai dengan pekerjaan, pulang lebih awal dari batas jam kerja. Tingkat kemangkiran yang terjadi meliputi: karyawan datang terlambat, istirahat mendahului waktu yang ditentukan, penggunaan komputer tidak sesuai dengan pekerjaan, pulang mendahului jam pulang, dan alasan lainnya (seperti: menjemput atau mengantar anak sekolah, pergi ke pasar, mengobrol pada saat jam kerja berlangsung, dan merokok diluar ruangan kerja).

Tingkat pendidikan karyawan PT. BPR Merta Sedana tertinggi adalah sarjana, namun latar belakang pendidikan karyawan didominasi pendidikan SMA sebesar 60,60 persen, dan terendah yaitu Diploma 2 sebesar 1,51 persen, ini menunjukkan belum sepenuhnya sesuai antar pendidikan dengan beban kerja yang dibebaninya, sehingga karyawan masih sering mengalami kesulitan di dalam menyelesaikan pekerjaan karena kurang paham. Tingkat pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diemban. Minimal tingkat pendidikan bagian kredit adalah S1 tetapi pada kenyataannya masih ada yang berpendidikan SMA. Pada bagian teller berpendidikan minimal D3 namun nyatanya berpendidikan D1 dan SMA. Hal ini dapat menyebabkan adanya indikasi kinerja karyawan yang belum maksimal dimana pendidikan seseorang sangat berpengaruh kepada setiap pekerjaan yang diembannya.

Masalah lingkungan kerja pada PT. BPR Merta Sedana menjadi suatu hal penting, karena lingkungan kerja merupakan suatu indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun masalah lingkungan kerja yang ditemui pada PT. BPR Merta Sedana antara lain, Kurangnya penerangan didalam ruangan setiap karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat,

Ketenangan bekerja yang masih sering terganggu mengingat lokasi perusahaan berada di wilayah padat penduduk, sehingga karyawan kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya, Kebersihan ruangan kerja yang kurang diperhatikan sehingga mengganggu karyawan dalam bekerja.

Selain masalah lingkungan kerja diatas, turunnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang terjalin antara karyawan di dalam perusahaan. Dengan komunikasi, seseorang dapat menyampaikan segala pikiran dan keinginannya baik melalui suara, atau gerak isyarat anggota badan dan sebagainya. Komunikasi yang terjadi pada PT. BPR Merta Sedana dirasakan masih memiliki hambatan. Nimalathan (2005) komunikasi memegang peranan yang penting dalam menjalin hubungan kerja, baik hubungan antara karyawan maupun antara pemimpin dan karyawan. Apabila atasan memberikan tugas kepada karyawan dengan metode komunikasi yang baik, maka karyawan akan lebih mudah untuk mengerti segala yang dimaksudkan oleh atasannya sehingga karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas tersebut. PT. BPR Merta Sedana selalu mengadakan pertemuan rutin seperti doa pagi dan *Breafing* yang diadakan setiap pagi hari sebelum melaksanakan aktivitas yang dilaksanakan oleh pemimpin dengan karyawan untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan serta membahas tentang cara-cara meningkatkan mutu SDM dalam perusahaan. Sedangkan pertemuan antar karyawan dengan karyawan waktunya tidak terjadwal hanya untuk membantu kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan sehingga diharapkan terjalin kerjasama yang baik. Selain masalah komunikasi diatas, turunnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh

kepemimpinan yang kurang baik di dalam perusahaan. Adapun masalah kepemimpinan yang terjadi pada perusahaan yaitu Kepercayaan tinggi bawahan kepada atasan tidak dipergunakan dengan baik dalam mengambil kebijakan perusahaan. Ketegasan atasan kurang diyakini oleh bawahan, karena sering terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya. Hal tersebut memicu penulis ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Pengertian kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Penyebab rendahnya kinerja

Adapun penyebab rendahnya kinerja menurut Simanjuntak (2007:172) adalah terbatasnya dana, tunjangan fasilitas (peralatan dan teknologi), kurang efektifnya manajemen, 4) kurang efektifnya sistem kepemimpinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Simamora (2008:175) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Faktor individual, yang meliputi: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan geografi. Faktor psikologis, yang meliputi: persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi. Faktor perusahaan, yang meliputi: sumber daya, kepemimpinan, dan penghargaan. Dalam membahas penelitian

variabel yang diduga menentukan kinerja berdasarkan teori dan pengamatan penelitian terdapat 3 variabel, yaitu lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Tohardi, (2007:137) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi: kebersihan ruangan, gangguan dalam ruangan, penerangan, keadaan udara.

Pengertian komunikasi

Komunikasi adalah sarana dalam pertukaran informasi antara dua orang atau lebih dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab, tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin.

Rumusan hipotesis

Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana.

Wahyuddin (2008) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Tohardi (2007:137) menyatakan yang termasuk lingkungan kerja fisik meliputi: (1) ruangan, (2) penerangan, (3) gangguan dalam ruangan, (4) keadaan udara, (5)

warna, (6) kebersihan dan suara dalam ruang kerja. Hal-hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana

Pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana.

Sunarcaya (2008) mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan mampu menunjang kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2008:193) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dengan tujuan untuk menyamakan pengertian dan persepsi untuk selanjutnya diarahkan kepada suatu tindakan dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan. Komunikasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan definisi di atas maka hipotesis kedua adalah:

H₂: Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana

Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana.

Gani (2008) menemukan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan merupakan sebagian dari yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Hasibuan (2007:169) yang menyatakan bahwa pemimpin merupakan orang yang menggunakan wewenang kepemimpinannya, menginstruksikan bawahannya untuk mengerjakan tugas-tugasnya demi

pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik dan mampu mengayomi setiap karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

H₃: Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Merta Sedana berlokasi di Jalan Raya Sempidi no.28 Badung. Obyek penelitian meliputi bidang perilaku organisasi yaitu pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Merta Sedana.

- 1) Variabel bebas, yaitu Variabel Lingkungan kerja fisik, (X₁) Variabel Komunikasi, dan (X₂) Variabel Kepemimpinan (X₃)
- 2) Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi operasional variabel

- 1) Lingkungan kerja fisik (X₁)

Lingkungan kerja fisik adalah respon karyawan pada PT. BPR Merta Sedana terhadap segala sesuatu berupa gejala fisik yang ada di sekitar karyawan bekerja.

- 2) Komunikasi (X₂)

Komunikasi adalah sarana dalam menyampaikan informasi kepada lawan bicara sehingga memicu interaksi untuk saling mengerti sehingga tujuan organisasi BPR dapat tercapai.

- 3) Kepemimpinan (X₃)

Kepemimpinan adalah respon karyawan pada PT. BPR Merta Sedana terhadap proses psikologis dalam menerima tanggung jawab, tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain, yang menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin.

4) Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting yang menjadi penilaian hasil akhir dari seseorang dalam usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Populasi dan responden

Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan PT. BPR Merta Sedana sebanyak 66 orang, karena populasi kurang dari 100, maka responden dalam penelitian ini adalah sejumlah populasi yaitu 66 orang, sehingga penelitian ini adalah penelitian sensus.

Teknik analisis data

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif yaitu uraian tentang variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Merta Sedana, untuk memperoleh gambaran dan objektif yang jelas mengenai hasil penelitian.

Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan satu variabel dependent dengan lebih dari satu variabel independen.

Uji asumsi klasik

Penelitian ini menggunakan model regresi berganda, sehingga perlu adanya uji asumsi yang mencakup: Uji Multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana Badung. Sebagian besar umur responden berada pada rentang 36-45 tahun yaitu sebanyak 40 orang (60,61 persen) hal tersebut mengindikasikan sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. BPR Merta Sedana Badung sebagian besar berusia kurang produktif, karena rentang usia tersebut sebagian besar diisi oleh karyawan yang cenderung loyal terhadap perusahaan. Sesuai jenis kelamin, sebagian besar karyawan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 42 orang (63,64 persen) hal ini mengindikasikan masih melekatnya *image* pekerjaan di bank oleh masyarakat yang sering diidentikkan dengan pekerjaan yang biasa digeluti oleh seorang perempuan, terutama di bagian administrasi. Sesuai pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan akhir SMA yaitu sebanyak 40 orang (60,60 persen) ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan di bank perkreditan rakyat secara umum masih mempekerjakan karyawan dengan tamatan SMA, hal ini kemungkinan karena kompleksitas pekerjaan tidak terlalu

rumit dan mengefisienkan pengelolaan keuangan jika dikaitkan dengan sistem penggajian (UMR) karyawan.

Uji Validitas

Masing-masing indikator dari variabel memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30, ini berarti ketepatan pertanyaan dalam kuesioner dalam mengukur variabel yang diteliti adalah valid sehingga kuisisioner tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data.

Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel > 0,6, berarti pengukuran tersebut memberi hasil yang konsisten, jika dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 2,59E-016 + 0,287 X_1 + 0,285 X_2 + 0,357X_3 + \varepsilon$$

Analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,639 yang berarti 63,9 persen variasi perubahan kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Merta Sedana Badung dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik (X₁), komunikasi (X₂), dan kepemimpinan (X₃) sedangkan 36,1 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji normalitas

Nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,990 lebih besar dari *alpha* (0,05) maka ini berarti model regresi residual dari persamaan regresi mempunyai distribusi normal.

2) Uji multikolinearitas

Masing-masing nilai *tolerance* > 10 persen (0,1) dan nilai *VIF* < 10 maka ini berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas.

3) Uji heteroskedastisitas

Nilai signifikansi masing-masing variabel bebas > 0,05 artinya tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh terhadap *absolute residual* sehingga model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Simultan (Uji-F)

Diperoleh nilai $F_{hitung} (39,427) > F_{tabel} (2,53)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan (bersama) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana Badung, maka hipotesis pertama yang diajukan diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nisrin (2008) dengan judul “Pengaruh Kesetaraan Kesempatan, Lingkungan kerja fisik, Pendidikan dan Pelatihan dalam memacu Kinerja karyawan Bagian Pemasaran CV. Rajawali Celuler Denpasar.

Uji Regresi Parsial (Uji t)

1) Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} (1,671) < t_{\text{hitung}} (2,866)$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$, ini berarti variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana Badung.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuddin (2008) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2) Pengaruh komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} (1,671) < t_{\text{hitung}} (2,629)$ dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, ini berarti variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana Badung.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sunarcaya (2008) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan mampu menunjang kinerja karyawan. Nitisemito (2008:193) menyatakan bahwa komunikasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3) Pengaruh kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} (1,671) < t_{\text{hitung}} (3,320)$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.

BPR Merta Sedana Badung. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gani (2008) yang menemukan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan merupakan sebagian dari yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Hasibuan (2007:169) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik dan mampu mengayomi setiap karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (t_{test}) pada masing-masing variabel, uji hipotesis berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_i yang artinya variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana Badung, maka hipotesis kedua yang diajukan diterima.

Standardized Coefficients Beta

Variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien beta tertinggi yaitu sebesar 0,357, variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,287 dan variabel komunikasi sebesar 0,285. Ini berarti kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana Badung. Hasil penelitian ini didukung oleh Nitisemito (2008:189), yang menyatakan kepemimpinan merupakan proses penggunaan pengaruh positif kepada orang lain secara utuh. Lebih jauh lagi Tohardi (2007:5) merumuskan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang lain untuk diarahkan mencapai tujuan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan (bersama) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana Badung.
- 2) Lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial (bersama) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana Badung.
- 3) Variabel komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Merta Sedana Badung.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- 1) Pihak manajemen untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik yang ada, karena lingkungan yang baik akan membuat pegawai merasa betah bekerja dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Komunikasi yang baik dan efektif agar terus terjalin antara atasan dengan bawahan dalam perusahaan, dengan terjalinnya komunikasi yang baik akan memicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
- 3) Pemimpin perusahaan diharapkan lebih terbuka saat memberikan arahan-arahan pada bawahan mengenai pekerjaannya dan memperhatikan keluhan

karyawan mengenai kesulitan yang dialami dalam bekerja sehingga karyawan merasa nyaman di dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kaihatu: Cetakan kelima.
- Mudiartha Utama, 2011. *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Universitas Udayana.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Adisi Indonesia.
- Simanjuntak. 2007. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simamora, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Tohardi, Ahmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Wahyuddin. M, 2008. Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 3(5) : h:2-26.
- Wibowo, 2008. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Balai Metrologi Pada Dinas Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi*. 2 (5) : h :12-32.