

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)
KOTA SEMARANG**

Yoen Enno Hapsari, Susi Sulandari

Jurusan Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

A good performance must have many criteria such as responsibility, quality, honesty, need for supervisonal, productivity, and good sense of time. Based on Undang-undang number 5 year 2014 about Aparatur Sipil Negara Human resources especially on this case is state civil apparatus are being requested to do giving prime services. Prime services for society mean state civil apparatus are giving their best services. Including in this research is Bappeda Semarang City.

The purpose from this research to knowing and analyzes employee performance, influence of ability to employee performance, influence of environment to employee performance, and than relationship of ability and environment to employee performance in Bappeda Semarang City. This research using quantity eksplanatif methodology. Amount of sample is 59 employee. Taking data using questioner.

The research result is, employee performance in Bappeda Semarang City is good. There is positive strong enough correlation between ability to employee performance, environment to employee performance, and then ability and environment to employee performance in Bappeda Semarang City, proven with correlation kendall calculation and konkordansi kendall correlation. Employee performance needs to be improve with improving ability and environment.

Keywords: Performance, Employees, Ability, Environment

ABSTRAKSI

Kinerja yang baik haruslah memiliki beberapa kriteria seperti tanggungjawab, kualitas, kejujuran, *need for* supervisonal, produktivitas, ketepatan waktu yang baik. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara dituntut untuk melakukan tugas, fungsi, serta kewajibannya untuk menyediakan pelayanan yang prima. Pelayanan prima bagi masyarakat berarti Aparatur Sipil Negara haruslah berkinerja yang baik, termasuk dalam penelitian ini ialah di Bappeda Kota Semarang.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai, pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan terhadap kinerja

pegawai, serta hubungan kemampuan dan lingkungan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif eksplanatif. Jumlah sampel 59 pegawai. Pengambilan data menggunakan kuesioner.

Hasil dari penelitian ini ialah, kinerja pegawai Bappeda Kota Semarang tergolong baik. Terdapat korelasi hubungan positif cukup kuat antara kemampuan terhadap kinerja pegawai, terdapat korelasi antara lingkungan terhadap kinerja, serta terdapat korelasi antara kemampuan dan lingkungan terhadap kinerja pegawai Bappeda Semarang, dibuktikan dengan perhitungan korelasi kendall, dan konordansi kendall. Perlu adanya peningkatan kinerja pegawai dengan meningkatkan kemampuan dan lingkungan.

Kata kunci: Kinerja, Pegawai, Kemampuan, Lingkungan

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada dasarnya, sejak lahir manusia tidak bisa memenuhi kebutuhannya sendiri dan selalu bergantung pada orang lain. Hal tersebut merupakan sifat manusia yang tidak bisa dihindari. Manusia harus saling berinteraksi, bersosialisasi, dan bekerja sama satu dengan lainnya untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk itu, manusia membutuhkan sebuah tempat yang dapat digunakan untuk memfasilitasi salah satu kebutuhannya terutama dalam hal kerjasama.

Organisasi akan berjalan atau bekerja dengan maksimal apabila memiliki sumber daya manusia yang memadai, berkompeten, dan profesional. Negara merupakan salah satu contoh dari organisasi publik dalam lingkup yang besar. Tujuan negara Indonesia adalah mensejahterakan rakyatnya. Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat,

peran pemerintah sangatlah penting dan menjadi faktor utama dalam upaya hal tersebut.

Pegawai pemerintah atau biasa disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas melakukan pelayanan prima sesuai Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pelayanan prima bagi masyarakat berarti Aparatur Sipil Negara haruslah berkinerja yang baik. Kinerja yang baik harus memiliki indikator-indikator seperti yang dikatakan Mc.Celland:

“(1) tingkat produktivitas pegawai; (2) kemampuan teknis dan kemampuan mengatur seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; (3) kemampuan seorang karyawan untuk berkomunikasi; (4) bekerja sama; (5) memanfaatkan waktu yang tersisa; (6) selalu hadir dalam rapat pertemuan dan menyampaikan pesan; (7) kemampuan seorang karyawan untuk

membuat perencanaan; (8) mengetahui standar mutu yang diisyaratkan; (9) punya minat untuk memperbaiki diri; (10) kemampuan karyawan untuk mengantisipasi perubahan sistem; (11) mengetahui kualitas dan kendala pekerjaannya; (12) kepemimpinan; (13) kejujuran; (14) kebijakan manusiawi; dan (15) tidak tergantung pada orang lain (dalam Sanusi Hamid, 2012: 89).”

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Semarang (BAPPEDA) Kota Semarang merupakan organisasi yang bertugas melayani masyarakat dengan merencanakan dan membangun kebutuhan masyarakat di kota Semarang. Untuk itu, haruslah memiliki kinerja yang baik. Namun, pada kenyataannya terdapat hal yang kurang memuaskan dari aspek produktivitas (jumlah laporan pertanggungjawaban tidak sesuai target), kualitas dan kendala pekerjaan pegawai (permasalahan dan laporan di tiap tahun hampir sama), memanfaatkan waktu yang tersisa (keterlambatan, keluar saat jam kerja), kemampuan mengatasi perubahan system (kurang mahir dalam menggunakan peralatan), tidak tergantung pada orang lain (kurang mandiri dalam pekerjaan).

Sesuai dengan yang dikatakan Gibson, pengaruh kinerja pegawai adalah motivasi, kemampuan, dan lingkungan. Menurut analisis mengenai indikator kinerja

tersebut, kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya masih tergolong rendah. Selain itu hal-hal seperti kurang dapat memanfaatkan waktu dengan baik serta tingkat produktivitas yang kurang baik dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif pula.

Sesuai dengan paparan yang telah dijabarkan, maka dari itu penelitian ini ditulis dengan judul ***“Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Semarang”***.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Semarang?
2. Apakah faktor kemampuan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Semarang?
3. Apakah faktor lingkungan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Semarang?
4. Bagaimana pengaruh kemampuan dan lingkungan terhadap kinerja Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Semarang?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kemampuan terhadap variabel kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan terhadap variabel kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Semarang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kemampuan dan variabel lingkungan terhadap variabel kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Semarang.

D. KERANGKA TEORI

Menurut Khaerul Umam, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu

sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standard tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangestuti, 2019: 33).

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Robbins terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian (Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangestuti, 2019: 38).

Terdapat 8 (delapan) unsur atau aspek kinerja yang harus dinilai dalam rangka pencapaian kinerja yaitu kesetiaan, prestasi, ketaatan, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan (Keban, 2008: 210).

Enam kriteria dasar untuk mengukur kinerja adalah *Quality*, *Quantity*, *Timeliness*, *Cost-effectiveness*, *Need for supervision*, dan *Interpersonal impact* (Bernardin 2001, di dalam Sudarmanto, 2009: 12-13).

Terdapat berbagai faktor-faktor yang berpengaruh dalam proses kinerja individu atau pegawai, namun dalam penelitian kali ini akan difokuskan pada faktor-faktor

seperti kemampuan yang terdapat dalam teori Armstrong & Baron yang terdiri dari faktor *Personal factors*, *Leadership factors*, *Team factors*, *System factor*, *Contextual/situasional factors*, Gibson yang terdiri dari faktor faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan, A.Dale Timple terdiri dari faktor eksternal dan internal, dan menurut Henry Simamora terdiri dari faktor individual, psikologis, dan faktor organisasi.

Kemampuan individu secara umum adalah kapasitas para individu untuk melaksanakan berbagai tugas dan aktivitas dalam suatu pekerjaan/jabatan (Nevizond Chatab, 2007: 102).

Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor: intelektual dan fisik (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008: 57).

Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi special, dan daya ingat (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008: 58).

Kemampuan fisik diartikan sebagai kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik yang berhubungan dengan tubuh manusia (Astadi Pangarso, 2016: 57).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menjadi pusat kegiatan administrasi dan tempat pengendalian kegiatan informasi (Armida, 2016: 184).

Lingkungan kerja digolongkan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang memengaruhi karyawan

dalam melaksanakan beban tugasnya (Armida, 2016: 184). Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001: 21)

E. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatif. Objek penelitian ini ialah pegawai Bappeda Kota Semarang dengan populasi 70 pegawai, dan diambil sampel menggunakan *disproportionate stratified random sampling* sebanyak 59 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Pengujian hipotesis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, korelasi Kendall Tau, Koefisien Determinasi, dan korelasi Konkordansi Kendall.

PEMBAHASAN

1. Kinerja Pegawai (Y), Kemampuan (X1), Lingkungan (X2) Bappeda Kota Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) memperoleh hasil rata-rata sebesar 3 di mana hasil tersebut termasuk ke dalam kategori “baik”. Secara lengkap, 2 (dua) pegawai (3,38%) memiliki kinerja yang tidak baik, 9 (sembilan) pegawai (15,25%) memiliki kinerja yang kurang baik, 25 pegawai (42,37%) memiliki kinerja yang baik, pegawai yang memiliki kinerja yang sangat baik terdapat 23 orang pegawai (38,98%). Walaupun tergolong baik, namun ada beberapa indikator yang masih memiliki nilai yang berkategori kurang baik dan kategori baik bernilai rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai (X1) tergolong “mampu”, hal tersebut ditunjukkan dengan hasil nilai rata-rata sebesar 2,73 di mana nilai tersebut termasuk ke dalam kategori “mampu”. Sebanyak 18 pegawai (30,50%) memiliki kemampuan yang kurang mampu, 34 pegawai (57,62%) memiliki kemampuan yang mampu, pegawai yang memiliki kemampuan yang sangat mampu sebanyak 7 (tujuh) (11,8%) pegawai. Walaupun terlihat lebih banyak pegawai yang kemampuannya tergolong mampu namun nilai rata-rata dari beberapa indikator masih tergolong “mampu” yang rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan (X2) tergolong “baik” hal itu ditunjukkan dengan hasil rata-rata sebanyak 2,9. Sebanyak 0 pegawai memiliki kemampuan yang tidak baik, 16 pegawai (27,11%) memiliki kemampuan yang kurang baik, 27 pegawai (45,76%) memiliki kemampuan yang baik, pegawai yang memiliki kemampuan yang sangat baik sebanyak 16 orang pegawai (27,11%). Walaupun terlihat sebagian besar lingkungan pegawai Bappeda Kota Semarang termasuk baik namun masih ada indikator yang berkategori “baik” namun nilainya rendah.

2. Pengaruh Kemampuan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bappeda Kota Semarang

Nilai korelasi antara variabel kemampuan (X1) dengan variabel kinerja (Y) sebesar 0,373, nilai koefisien tersebut berada di dalam range kategori 0,26 sampai dengan 0,50, di mana nilai tersebut termasuk ke dalam kategori bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang cukup kuat adalah positif. Positif artinya apabila kemampuan ditingkatkan akan meningkatkan kinerja. Dibuktikan dengan perhitungan uji signifikansi maka dapat dikatakan bahwa $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ yaitu $4,493 > 0,373$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel

kemampuan (X1) dengan variabel kinerja (Y). Perhitungan Koefisien Determinasi tersebut menunjukkan hasil sebesar 13,91%. Berarti kontribusi yang diberikan variabel kemampuan (X1) terhadap variabel kinerja (Y) untuk meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 13,91%.

3. Pengaruh Lingkungan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bappeda Kota Semarang

Nilai korelasi antara variabel lingkungan pegawai (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,470, nilai koefisien tersebut berada di dalam range kategori 0,26 sampai dengan 0,50, di mana nilai tersebut termasuk ke dalam kategori bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang cukup kuat adalah positif. Dibuktikan pula dengan perhitungan uji signifikansi tersebut maka dapat dikatakan bahwa $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ yaitu $5,662 > 0,470$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel lingkungan pegawai (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) yang berarti semakin baik lingkungan pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai begitupun sebaliknya, semakin buruk lingkungan pegawainya maka semakin buruk pula kinerja pegawainya. Perhitungan Koefisien Determinasi tersebut menunjukkan hasil sebesar 22,09%. Berarti kontribusi yang diberikan oleh variabel

lingkungan (X2) terhadap variabel kinerja (Y) untuk meningkatkan kinerja (Y) sebesar 22,09%.

4. Hubungan Variabel Kemampuan (X1) dan Variabel Lingkungan (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) Bappeda Kota Semarang

$W = 0,89$ yang menunjukkan pengaruh antara kemampuan dan lingkungan pegawai terhadap kinerja pegawai termasuk ke dalam kategori yang kuat. Hal tersebut berarti kinerja yang baik dipengaruhi oleh kemampuan pegawai serta lingkungan pegawai yang baik juga, sebaliknya. Kinerja pegawai yang buruk dipengaruhi oleh kemampuan pegawai serta lingkungan pegawai yang buruk juga. Asymp.Sig 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Menunjukkan bahwa ada korelasi antara variable kemampuan (X1) dan variable lingkungan (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Bappeda Kota Semarang. kontribusi yang diberikan oleh kedua variabel yaitu kemampuan (X1) dan lingkungan (X2) terhadap meningkatnya variabel kinerja pegawai (Y) Bappeda Kota Semarang sebesar 79,21%.

PENUTUP

KESIMPULAN

1. Kinerja pegawai Bappeda Kota Semarang sudah tergolong baik namun

masih ada hal yang harus diperbaiki untuk dapat meningkatkan kerjanya.

Hal tersebut terbukti dengan adanya beberapa indikator yang memiliki nilai kurang baik dan baik namun bernilai rendah yaitu tingkat kesesuaian pemberian alasan izin pegawai, antusiasme pegawai dalam melaksanakan program, kesesuaian pelaksanaan tugas dengan peraturan yang berlaku, peranan aktif pegawai dalam program, kontribusi pegawai dalam program, dan ketepatan waktu pegawai datang ke kantor.

2. Kemampuan pegawai di Bappeda Kota Semarang tergolong mampu, namun masih ada hal yang harus diperbaiki untuk dapat meningkatkan kemampuannya. Hal tersebut terbukti dengan adanya beberapa indikator yang memiliki nilai mampu namun bernilai rendah yaitu ketajaman ingatan dalam hal angka, perhitungan dasar, kefasihan berbahasa asing, berkomunikasi, mengidentifikasi masalah,

menyelesaikan masalah, mengingat pekerjaan, mengingat rangkaian kegiatan, mengoperasikan komputer, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan kesulitan pekerjaannya.

3. Lingkungan kerja di Bappeda Kota Semarang termasuk baik, namun masih ada hal yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan lingkungannya. Hal tersebut terbukti dengan adanya indikator-indikator yang bernilai kurang baik dan baik namun bernilai rendah, yaitu jumlah meja di ruangan, jumlah dan tingkat kenyamanan kursi di ruangan, kelengkapan fasilitas tiap ruangan, kelancaran sirkulasi udara, kelembaban dan suhu ruangan di kantor, penerimaan antar sesama pegawai, dan keterbukaan pegawai.
4. Terdapat korelasi antara variabel kemampuan dengan kinerja pegawai Bappeda Kota Semarang, hal itu ditunjukkan dengan hasil perhitungan dari korelasi kendall 0,373 dan diperkuat dengan perhitungan perhitungan uji signifikansi yang menunjukkan bahwa $Z_{hitung} < Z_{tabel}$

yaitu $5,662 > 0,470$ di mana nilai tersebut termasuk ke dalam kategori bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dan cukup kuat yang artinya, apabila kemampuan pegawai Bappeda Kota Semarang ditingkatkan maka kinerja pegawai Bappeda Kota Semarang akan meningkat pula. Kontribusi pengaruh variabel kemampuan terhadap meningkatnya variabel kinerja pegawai Bappeda Kota Semarang sebesar 13,91%.

5. Hasil perhitungan korelasi Kendall antara variabel lingkungan kerja pegawai dengan variabel kinerja pegawai Bappeda Kota Semarang sebesar 0,470, di mana nilai tersebut termasuk ke dalam kategori bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dan cukup kuat Hal tersebut juga dibuktikan dengan perhitungan uji signifikansi yang menunjukkan bahwa $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ yaitu $5,662 > 0,470$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan pegawai dengan variabel kinerja pegawai. Variabel lingkungan memiliki kontribusi sebesar 22,09% dalam meningkatnya kinerja di Bappeda Kota Semarang.
6. Hasil perhitungan pengaruh antara variabel kemampuan dan variabel

lingkungan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja menunjukkan hasil bahwa nilai $W = 0,89$ yang menunjukkan pengaruh antara variabel kemampuan dan variabel lingkungan pegawai terhadap variabel kinerja pegawai termasuk ke dalam kategori yang kuat. Asymp.Sig 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel kemampuan dan variabel lingkungan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Semarang. Kontribusi yang diberikan oleh variabel kemampuan pegawai dan variabel lingkungan kerja pegawai dalam meningkatkan variabel Y sebesar 79,21%.

SARAN

1. Peningkatan kemampuan pegawai di Bappeda Kota Semarang dapat menggunakan cara-cara seperti, pelatihan pegawai yang terstruktur dan terjadwal dengan teratur. Pelatihan tersebut haruslah didampingi oleh tenaga atau mentor yang sudah ahli dalam bidang-bidang tersebut. Dilakukan pemetaan pegawai-pegawai dengan kemampuan tertentu sehingga dapat menentukan pegawai mana yang membutuhkan pelatihan atau bimbingan yang lebih dari pada pegawai yang lainnya. Selain itu, pegawai yang memiliki kemampuan yang lebih juga

dapat membimbing rekan kerjanya untuk meningkatkan kemampuannya.

2. Peningkatan lingkungan kerja dapat menggunakan cara yaitu memperbarui daftar barang yang dibutuhkan di tiap ruangan, memperbaiki atau mengganti barang yang rusak atau dibutuhkan, perbaikan sirkulasi udara di tiap ruangan, pengadaan acara-acara yang dapat mengakrabkan hubungan antar pegawai, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriel Armida Silvia, Armiami, dan Leo Frista. 2016. *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Chatab, Nevizond. 2007. *Diagnostic Management*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.
- Keban, Yeremias T. 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (Konsep, Teori dan Isu) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Grava Media.
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangestuti. 2019. *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Robbins, Stephen P. 2000. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. Edisi kedelapan. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall Inc.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.