

PERFORMANCE IMPROVEMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE WITH CONTRIBUTION OF OVERSIGHT AND WORKING ENVIRONMENT IN THE TRADING SERVICE OF NORTH LAMPUNG REGENCY

Trisnowati Josiah ⁽¹⁾, Hazairin Habe ⁽²⁾

Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
trisnowatij@gmail.com, hazairin.habe@gmail.com

Abstract. *The formulation of the problem is whether there is an influence of Supervision and Work Environment individually or together on the performance of employees in the North Lampung Regency Trade Office. With the aim of knowing the effect of Supervision and Work Environment on performance. The type of research used in this study is quantitative research, with the independent variables namely Supervision (X_1) and Work Environment (X_2) while the intended variable is the performance of employees (Y). Methods of collecting data based on sources using primary and secondary data. The data collection techniques with library research and field research include: observation, questionnaires, documentation and interviews, with a population of 24 respondents. Based on the results of the study it is known that there is an influence of Supervision and Work Environment individually or together on the performance of employees in the North Lampung Regency Trade Office. The influence of the two variables on the performance variable is that the Simultaneous Supervision and Work Environment variables contribute 28.6% to the performance of the North Lampung Regency Trade Office Staff.*

Keywords: *Job Performance, Supervision, Work Environment*

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DENGAN KONTRIBUSI PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN LAMPUNG UTARA

Trisnowati Josiah ⁽¹⁾, Hazairin Habe ⁽²⁾

Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
trisnowatij@gmail.com, hazairin.habe@gmail.com

Abstrak. Dengan tujuan ingin mengetahui pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan variabel bebas yaitu Pengawasan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sedangkan yang dimaksudkan dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Metode pengumpulan data berdasarkan sumbernya menggunakan data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi : observasi, kuesioner, dokumentasi dan interview, dengan jumlah populasi 24 responden. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja secara sendiri-sendiri atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara. Adapun pengaruh kedua variabel tersebut terhadap variabel kinerja adalah, variabel Pengawasan dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki kontribusi 28,6% terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara.

Kata Kunci : Kinerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat.

Melakukan pembangunan daerah pada dasarnya merupakan salah satu dari bagian penting dari proses pembangunan nasional yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara merata, adil, menyeluruh, dan berkesinambungan. Dalam usaha pencapaian efektifitas dan efisien untuk penyelenggaraan pembangunan daerah diperlukan adanya pelimpahan wewenang yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah agar berperan aktif melalui penyelenggaraan otonomi daerah secara nyata, luas, dan tanggung jawab, hal ini mengingat adanya keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh pemerintah pusat dalam pelaksanaan penyelenggaraan dan pengalokasian hasil-hasil pembangunan secara merata akibat bervariasinya potensi, sumber daya, ekonomi dan kebutuhan pembangunan pada masing-masing daerah.

Pengembangan sumber daya manusia dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, oleh karena itu setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik kualitas maupun kuantitasnya. Dengan mengembangkan dan kemajuan pegawai diharapkan kecakapan dan efisiensi kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan selanjutnya Faktor Pengawasan Kerja menjadi penentu keberhasilan pegawai dalam mencapai kedisiplinan kerja yang tinggi karena pada dasarnya manusia bekerja jika ada yang melihat atau mengawasi maka ia akan bekerja dengan disiplin yang tinggi.

Sebagai usaha yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kinerja Pegawai adalah dengan memperhatikan motivasi kerja pegawai, keinginan bekerja, perlengkapan bekerja, kemampuan bekerja dan kerja sama dengan kelompok, sehingga para pegawai yang ada akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, penuh tanggung jawab dan berdisiplin tinggi serta senantiasa bersemangat dan bergairah.

Penilaian kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain insentif, motivasi, disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan komunikasi. Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai, yang telah melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Insentif sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh instansi. Disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan

seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan serta kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Penerapan disiplin kerja yang kurang ditunjukkan seperti adanya karyawan yang datang terlambat saat bekerja maupun jam makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin serta kurangnya partisipasi karyawan untuk mengikuti olahraga pagi pada hari jumat.

KAJIAN PUSTAKA

Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*Actuating*) dan fungsi pengawasan (*Controlling*) menurut Griffin (2004: 44). Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan organisasi. Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005: 317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan

informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Sebelum memberikan gambaran tentang Kinerja maka sebelumnya akan digambarkan tentang Kinerja pegawai yang mana Kinerja pegawai merupakan bagian dari Indikator Kinerja Pegawai.

Selanjutnya Prawirosentono (2008 : 2) memberikan batasan Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika”.

Byars (Prawirosentono, 2008 : 375) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*the degree of accomplishment*”, atau dengan kata lain merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi jadi, Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi. Pengertian Kinerja menurut Suryadi Prawirosentono (2008 ; 124) adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum.

Selanjutnya diketahui bahwa Indikator dari Kinerja yang utama adalah Kinerja Pegawai yaitu suatu tingkat hasil Pekerjaan yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya (Bedjo Siswanto, 2002:159). Dijelaskan bahwa Indikator dari Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja yang dicapai.
2. Perkembangan hasil kerja
3. Usaha Pencapaian target pekerjaan
4. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan.

5. Tanggung jawab akan tugas.
6. Tingkat disiplin
7. Kejujuran
8. Kerjasama
9. Prakarsa dalam tugas.
10. Loyalitas.

METODE PENELITIAN

Kabupaten Lampung Utara telah mengalami tiga kali pemekaran sehingga wilayah yang semula seluas 19.368,50 km² kini tinggal 2.765,63 km². Pemekaran wilayah pertama terjadi dengan terbentuknya Kabupaten Lampung Barat berdasarkan UU RI Nomor 6 Tahun 1991, sehingga Wilayah Lampung Utara berkurang 6 kecamatan yaitu: Sumber Jaya, Balik Bukit, Belalau, Pesisir Tengah, Pesisir Selatan dan Pesisir Utara.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer.
Adalah data yang didapatkan oleh peneliti secara langsung dari subjek atau objek penelitian, yaitu Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara.
2. Data sekunder
3. Adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti, data di sini bisa berupa dokumen atau arsip-arsip yang dimiliki oleh Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara yang menjadi subjek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi, yaitu : mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian langsung dari objek Penelitian yaitu Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara.
2. Interview, yaitu : melakukan wawancara pada pihak-pihak yang

diperlukan untuk memperkuat informasi yang diperoleh dari kuesioner

3. Kuesioner, yaitu : Mengumpulkan data atau Informasi dengan cara memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden yang selanjutnya akan dilakukan pengolahan data.
4. Dokumentasi, yaitu mengambil data pada objek penelitian atau pihak lain yang diperlukan dengan cara mencatat atau memfoto-copy .

Penelitian ini menggunakan semua populasi untuk penelitiannya. Populasi adalah semua individu untuk kenyataan yang diperoleh dari sampel untuk digeneralisasikan (Sutrisno Hadi, 2009 : 90). Karena populasi penelitian ini adalah 50 dan penelitian menggunakan semua populasi, maka penelitian ini disebut penelitian populasi atau sensus. Sehubungan peneliti merupakan salah satu pegawai di tempat penelitian dan mencegah hasil penelitian menjadi bias maka untuk responden dikurangi satu sehingga jumlah populasi menjadi 49 orang.

Analisis deskriptif dilakukan dengan analisis tabel tunggal atau secara parsial. Yang akan menggambarkan atau mendeskripsikan kriteria masing-masing Variabel yaitu Kriteria Variabel Pengawasan, Lingkungan kerja dan Kriteria Variabel Kinerja.

Dalam Analisis Regresi Menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda (Linier Multiple Regresi) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + E_t$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai
X1 = Pengawasan

X2 = Lingkungan Kerja
a = Konstanta.
b = koefisien regresi.

Selanjutnya Pengolahan data dilakukan secara Komputerisasi Program SPSS dengan Interpretasinya serta melakukan Uji Hipotesis.

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus, yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Riduwan, 2004 : 137)

Ho : r = 0; Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X₁, X₂ dengan Y atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X₁, X₂ dengan Y.

Ha : r ≠ 0; Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X₁, X₂ dengan Y atau ada pengaruh yang signifikan antara X₁, X₂ dengan Y.

Kriteria pengujian signifikansi :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka signifikan, dengan kata lain tolak Ho terima Ha.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak signifikan, artinya terima Ho, tolak Ha.

Taraf signifikansi yang digunakan alfa = 0,005 atau 5%.

Kemudian untuk menguji hipotesis secara keseluruhan digunakan Uji F :

$$F_{hit} = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k (1 - R^2)}$$

Keterangan :

F_h = Pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen
n = Jumlah anggota sampel

Untuk mengetahui tingkat signifikansi adalah sebagai berikut :

Ho : R = 0; artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X₁, Dan X₂ secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Ha : R ≠ 0; Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X₁, Dan X₂ secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian signifikansi :

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka signifikan, dengan kata lain tolak Ho, terima Ha.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak signifikan, artinya terima Ho, tolak Ha.

Taraf signifikansi yang dipergunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pengawasan dan lingkungan) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut;

Koefisien Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error Std.	Beta			
1 (Constant)	3,889	3,419			1,137	,263
Pengawasan	,552	,400	,533		1,381	,176
Lingkungan	,361	,392	,355		,921	,363

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan tabel regresi linier berganda di atas dapat dimasukkan ke dalam persamaan :

$$Y = 3,889 + 0,552 X_1 + 0,361 X_2$$

Setiap terjadi penambahan nilai pada variabel pengawasan sebesar 1 point dan variabel lingkungan dianggap 0, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,552 point. Setiap terjadi penambahan nilai pada variabel lingkungan sebesar 1 point dan variabel pengawasan dianggap 0, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,361 point.

Setiap terjadi penambahan nilai pada variabel pengawasan dan lingkungan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda di atas dapat diambil gambaran bahwa nilai koefisien regresi X2 (lingkungan) lebih kecil daripada koefisien regresi X1 (pengawasan). Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel pengawasan lebih tinggi (dominan) bila dibandingkan variabel lingkungan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara.

Adapun untuk dapat melihat besar pengaruh dapat digunakan tabel summary sebagai berikut:

Besaran Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Model Summary				
Model		R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	dimension 0	,884 ^a	,781	,770
				2,21548

Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel Model Summary di atas dapat diambil gambaran bahwa nilai koefisien regresi X1 (pengawasan) dan X2 (lingkungan) secara bersama-sama terhadap

koefisien regresi Y (Kinerja Pegawai) adalah nilai R Square (R^2) yaitu 0,781, agar dapat diketahui koefisien determinasinya maka dikalikan 100% sehingga hasilnya adalah 78,1%. Hal ini bermakna bahwa pengaruh pengawasan dan lingkungan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 78,1%, atau dengan kata lain variabel pengawasan dan lingkungan memiliki kontribusi 78,1% dalam meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara.

Pengujian Hipotesis

Uji F Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

ANOVA ^b				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
1 Regression	649,166	2	324,583	66,129 ^a
Residual	181,609	37	4,908	
Total	830,775	39		

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada output ANOVA (*analysis of variance*) di atas terlihat nilai F_{hitung} yaitu 66,129. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,32 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel X_1 (Pengawasan) dan X_2 (lingkungan) secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja pegawai) Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel X_1 (Pengawasan) dan X_2 (lingkungan) secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja pegawai)

Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis ternyata pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 77,6%, atau dengan kata lain variabel pengawasan memiliki kontribusi 77,6% dalam meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara.
2. Hasil analisis membuktikan lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 77%, atau dengan kata lain variabel lingkungan memiliki kontribusi 77% dalam meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara.
3. Terbukti pengawasan dan lingkungan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara. Hal ini dibuktikan dengan pengaruh pengawasan dan lingkungan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 78,1%, atau dengan kata lain variabel pengawasan dan lingkungan memiliki kontribusi 78,1% dalam meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara.

Saran

Implikasi yang perlu diambil sebagai tindak lanjut dari Penelitian ini adalah :

1. Dalam rangka memperbaiki pengawasan perlu melihat indikator terkecil yaitu penetapan anggaran tugas yang akan diberikan dilakukan secara transparan. Untuk itu transparansi yang dilakukan masih belum cukup dan masih perlu untuk ditingkatkan lagi kearah yang nantinya dapat meningkatkan kinerja. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah memasang penetapan anggaran tugas pada papan pengumuman yang tersedia.
2. Dalam rangka memperbaiki lingkungan maka perlu diperbaiki indikator terkecil yaitu Anda selalu merasa nyaman untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Untuk itu di dalam ruang kerja pegawai perlu dilengkapi peralatan yang dapat membuat nyaman pegawai, contohnya AC (pendingin ruangan) dan meja kursi untuk setiap pegawai. Keuntungan bagi pegawai adalah selalu bersemangat apabila dibutuhkan untuk bekerja lembur dengan memperhatikan kenyamanannya.
3. Dalam rangka memperbaiki kinerja pegawai maka perlu memperbaiki indikator terkecil yaitu: Selalu dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan sekerja dalam Team Maupun koordinasi, hal ini dapat dilakukan dengan membuat grup pegawai yang saling dapat bekerjasama dengan melihat latar belakang dari pegawai tersebut. Grup pegawai ini harus dapat dilihat kesamaan karakter dan sifatnya agar kerjasama ini dapat berhasil.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga J, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- As'ad J, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Bedjo Siswanto, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Bafadal, 2004, *Human Resources Development*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Handyaningrat, Soewarno. 2008. *Pengantar Studi Ilmu Adminitrasi dan Manajemen*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitiesemito, Alex S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1995. *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun. 2007. *Metode Penelitian (teori dan praktek)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjana, 2008. *Metode Statistik*, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Suryadi PrawiroSentono, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengembangan*