
JURNAL MANAJEMEN

- **Analisis Perbandingan Kepuasan Konsumen Terhadap Kualitas pelayanan Indomaret dan Alfamart di Perumahan Griya Permata Asri Serang**
Syamsudin, Andi Suhardi

- **Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon**
Abdul Malik, Nurrohrawati

- **Pengaruh Perputaran Persediaan Terhadap Perputaran Modal Kerja Di PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR TBK**
Denny Kurnia, Krisnha Vidyasthana

- **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai BBLKI Serang**
Sulasno, Solehah

- **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon**
Suryaman, Nurlaela

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KETAHANAN PANGAN KOTA CILEGON

Suryaman⁵
Nurlaela

ABSTRAK

Hasil penelitian bahwa Uji Korelasi pearson product moment diperoleh sebesar 0,681 berada pada kriteria 0,60 -0,799 menunjukkan hubungan kuat, dan Uji Regresi linier diperoleh persamaan regresi $\hat{y}=14,348 + 0,573$. Ini menunjukkan setiap terjadi pergeseran pada variabel X maka akan mempengaruhi pergeseran pada variabel Y, koefisien determinasi (r^2) antara lingkungan kerja pegawai dengan kinerja pegawai sebesar 0,463 (46,30%). Hal ini berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 46,30%, sedangkan selebihnya yaitu 53,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari perhitungan uji hipotesa diperoleh t_{hitung} sebesar 4,829 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $n-2 = 27 = 2,052$, ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,829 > 2,052$) maka : H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja sudah pasti merujuk pada hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di sebuah kantor. Kondisi lingkungan kerja di sebuah kantor atau instansi lebih banyak ditentukan oleh pimpinan sehingga suasana kerja lebih banyak tergantung pada pola yang diterapkan pimpinan. Lalu, seperti apakah lingkungan kerja yang nyaman itu? Lingkungan kerja yang nyaman sering kali ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya struktur tugas, disain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana penunjang, dan reward. Jika faktor tersebut dapat terpenuhi dan berjalan sebagai mana mestinya, artinya sudah seiring sejalan, maka lingkungan kerja yang kondusif pasti akan dirasakan. Berbeda halnya dengan kondisi dimana adanya beban kerja yang berlebihan, tidak jelasnya alur kerja, ditambah dengan tidak tersedianya sarana yang memadai, lingkungan kerja akan menjadi tidak sehat dan membosankan. Banyak instansi Pemerintah dan Perusahaan, banyak Perusahaan Swasta maupun badan usaha milik negara, demikian juga organisasi masyarakat merasa tidak puas dengan pencapaian hasil yang mereka lakukan karena kinerja mereka secara keseluruhan rendah, lebih parah lagi, mereka tidak dapat mengetahui penyebab kinerja pegawai rendah tersebut, sehingga sulit untuk memperbaikinya. Karena kurang pemahaman, mereka

tidak mempunyai rencana dan program peningkatan kinerja perusahaan, unit organisasi dan masing-masing pegawai. Lingkungan kerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon sangat berpengaruh pada kinerja Pegawainya, sebab lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mempengaruhi pada kinerja Pegawai. Sehingga tujuan yang ingin dicapai pun terbengkalai dan tidak tercapai.

Batasan Masalah

Dalam penelitian ini Penulis hanya membatasi pada lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon.

Rumusan Masalah

Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan pangan Kota Cilegon.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang Lingkungan kerja adalah elemen psikologis penting dalam meningkatkan keselamatan. Telah diamati dalam banyak perusahaan bahwa frekuensi kecelakaan dipengaruhi oleh lingkungan umum. Bila hubungan antara majikan dan pekerja, pekerja tidak puas dengan upah, jam kerja atau kondisi perburuhan lainnya, angka kecelakaan cenderung meningkat.

“Lingkungan kerja menunjuk pada hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan.

“Lingkungan kerja adalah suatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Maka dan itu lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk suatu proses produksi suatu barang atau jasa pada sebuah perusahaan

Dan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja dan menjadi faktor yang penting karena dapat mempengaruhi suasana hati, kenyamanan, ketenangan, dan sebagainya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai perusahaan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik akan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dalam bekerja, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa faktor yang membentuk kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah kondisi fisik kerja dan sosial. Uraian dari masing faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik: Kondisi fisik kerja ini mencakup penerangan (cahaya), suhu udara, suara, warna, ruang gerak, kebersihan, dan keamanan.
2. Lingkungan kerja Sosial: Kondisi sosial kerja yang dimaksud adalah hubungan antar individu dalam perusahaan yang meliputi komunikasi vertikal (*vertical communication*) dan komunikasi horizontal (*horizontal communication*).

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik: Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja Non fisik: Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para pegawai.
2. Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja pegawai.
3. Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembaban ruangan.
4. Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang diterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.

Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Maluyu S.P. Hasibuan mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Veizal Rivai mengemukakan kinerja adalah : merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Dessler Menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi actual pegawai dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya.

Menurut Henry Simamora penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai.

Tujuan Penilaian Kinerja

Secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*

3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi riil yang dicapai individu
2. Kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi yang dikembangkan.

C. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dengan meneliti sebagian dari populasi, penulis mengharapkan hasil yang diperoleh akan dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan ini penulis mengambil jumlah populasi sebanyak 40 pegawai pada "Badan Pemerdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon".

- a. **Populasi:** adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang melainkan objek dan benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, melainkan meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek. Dalam penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 40 pegawai.
- b. **Sampel :** adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. karena keterbatasan keterbukaan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{40}{1 + 40(0,10)^2}$$

$$n = \frac{40}{1.4} = 28,57$$

- e = *Error* yang ditoleransi terhadap ketidak tepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi (untuk ilmu penelitian sosial = 5%-10%). Dalam penelitian ini e = 10%.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang dilakukan adalah dengan pengolahan data, adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut :

1. **Analisis Koefisien Korelasi** : Untuk mengetahui adanya hubungan dua variabel, dalam hal ini yaitu Lingkungan (variabel X) dan Kinerja pegawai (variabel Y) dilakukan perhitungan dengan menggunakan suatu statistik yaitu menggunakan rumus korelasi, dengan rumus sebagai berikut
2. **Koefisien Determinasi** : Yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan variabel X (deposito mudharabah) terhadap variabel Y (realisasi pembiayaan).
3. **Analisis Regresi**: Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui persamaan variabel X atas variabel Y.
4. **Uji Hipotesis**: Selanjutnya dikemukakan hipotesa statistik untuk mengetahui penjabaran uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) penentuannya sebagai berikut :
 - H_0 = Tidak terdapat korelasi antara pengaruh Lingkungan Terhadap kinerja pegawai.
 - H_a = Terdapat korelasi antara Pengaruh Lingkungan terhadap kinerja pegawai.

D. PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Untuk melakukan penilaian terhadap kedua variabel dilakukan penggolongan berdasarkan pembobotan dengan skala likert. Penggolongan dilakukan dengan mempertimbangkan total bobot sebagai berikut :

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Skor terbesar} - \text{skor terkecil}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Keterangan :

Skor terbesar = Jumlah pertanyaan x Jumlah kategori

Skor terkecil = Jumlah pertanyaan

Variabel Lingkungan Kerja

Gambaran tentang lingkungan kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon berdasarkan jawaban angket dari masing-masing responden diperoleh hasil seperti disajikan pada tabel berikut:

Skor	Kriteria	F	Persentase
8 - 14	Sangat Tidak Baik		
15 - 21	Tidak Baik		
22 - 28	Cukup Baik		
29 - 35	Baik	22	75.9
36 - 42	Sangat baik	7	24.1
Jumlah		29	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tentang lingkungan kerja menjawab 22 responden (75%) menyatakan baik, dan 7 responden (24%) menyatakan sangat baik. Dengan demikian secara umum lingkungan kerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon menyatakan **baik**.

Variabel Kinerja Pegawai

Gambaran tentang Kinerja pegawai pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon berdasarkan jawaban angket yang diberikan masing-masing responden diperoleh hasil seperti disajikan pada tabel berikut:

Skor	Kriteria	F	Persentase
8 - 14	Sangat Tidak Baik		
15 - 21	Tidak Baik		
22 - 28	Cukup Baik		
29 - 35	Baik	25	86.2
36 - 42	Sangat baik	4	13.8
Jumlah		29	100.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tentang kinerja pegawai menjawab 25 responden (86,2%) menyatakan baik, dan 4 responden (13,8%) menyatakan sangat baik. Dengan demikian secara umum kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon menyatakan **baik**.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, dalam mencari hubungan ini penulis menggunakan software SPSS.16 dengan hasil sebagai berikut :

		LINGKUNGAN KERJA	KINERJA PEGAWAI
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	29	29
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	29	29

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki nilai $r = 0,681$, bila dimasukkan kedalam interpretasi menurut Guilford Berada pada rank 0,60 – 0,799, ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai masuk kedalam katagori kuat. bmenguji linieritas regresi menggunakan program SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.348	4.024		3.565	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.573	.119	.681	4.829	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{y} = 14,348 + 0,573 \cdot X$. Makna dari persamaan diatas yaitu:

- Konstanta sebesar 14,348 menyatakan bahwa, jika tidak ada variabel lingkungan kerja, atau nilai lingkungan kerja sama dengan 0, maka prestasi kerja sebesar 14, 348
- Koefisien regresi X sebesar 0,573 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin lingkungan kerja pegawai akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,573

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon, dimana diketahui koefisien determinasi (r^2) antara lingkungan kerja pegawai dengan kinerja pegawai sebesar 0,463 (46,30%). Hal ini berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 46,30%, sedangkan

selebihnya yaitu 53,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis untuk koefisien korelasi dan untuk korelasi determinan dapat terangkum pada tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.681 ^a	.463	.444	1.61842	.463	23.317	1	27	.000

Uji Hipotesa

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah dengan melihat tabel signifikansi. Hasil uji t secara ringkas ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.348	4.024		3.565	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.573	.119	.681	4.829	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4,829 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $n-2 = 2,052$, ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,829 > 2,052$). A bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon.

E. KESIMPULAN

1. Berdasarkan jawaban dari responden sebanyak 29 orang, melalui sebaran kuisioner, maka untuk variabel lingkungan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tentang lingkungan kerja menjawab 22 responden (75%) menyatakan baik, dan 7 responden (24%) menyatakan sangat baik. Dengan demikian secara umum lingkungan kerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon menyatakan **baik**.
2. Berdasarkan jawaban dari responden, maka untuk variabel kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tentang

kinerja pegawai menjawab 25 responden (86,2%) menyatakan baik, dan 4 responden (13,8%) menyatakan sangat baik. Dengan demikian secara umum kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon menyatakan **baik**

3. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon, berdasarkan uji statistic dengan menggunakan uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 46,30%, besarnya hubungan dengan menggunakan uji korelasi product moment diperoleh nilai korelasi 0,681 yang termasuk kategori 0,60 – 0.799 yaitu kuat artinya hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai masuk dalam katagori kuat. hasil perhitungan analisis regresi linier diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{y}=14,348 + 0,573. X$. Hasil dari perhitungan uji hipotesa diperoleh t_{hitung} sebesar 4,829 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $n-2 = 27 = 2,052$, ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,829 > 2,052$) maka : H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Pangan Kota Cilegon.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya Bandung 2000.
- Deviyantoro, *Metodologi Penelitian*, UNSERA, Serang, 2009
- Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Bahasa Indonesia Jilid 2 Jakarta 2000.
- Imam Gojali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang 2006.
- Malayu S.P Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia* dasar kunci keberhasilan, Haji Masagung Jakarta 2001.
- Robert L.Mathis dan Jhon H.Jakson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*, Mandar Maju, Bandung
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, 2004.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung Alfa Beta.
- Syukri Sahab. *Teknik Manajemen Keselamatan dan Kesehatan dan kesehatan kerja bina SDM* Jakarta 1997.
- Weitzal,Rivai. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta 2005, hal 309.