

## **PENGARUH PERILAKU KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA TIM REAKSI CEPAT BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA PARIAMAN**

**SRI MULYAN, RIFALDI**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sumatera Barat  
srimulyani@gmail.com, rifaldi@gmail.com

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of work behavior and training on the performance of the Rapid Response Team of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Kota Pariaman. Independent variables are work behavior (x1) and job training (x2). The dependent variable is Performance (Y). The sample in this study were 36 people. Data is collected using documentation and interviews. Data collection tools are questionnaires. Hypothesis testing using analysis, regression, t test, F test and determination. The results showed that there was an effect of work behavior on performance, t counted 2,381 with a significance value of 0,023. There is an effect of training on the performance of t count of 2.157 with a significance value of 0.038. This study provides information that the variable work behavior and job training on performance is 32.5%. This shows that employee performance is still influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Work behavior, Job Training, Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja dan pelatihan terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman. Variabel independen adalah Perilaku kerja (x1) dan Pelatihan Kerja (x2). Variabel dependent adalah Kinerja (Y). Sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan dokumentasi dan wawancara. Alat pengumpulan data adalah kuisioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis, regresi, uji t, uji F dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja, t hitung sebesar 2,381 dengan nilai signifikansi 0,023. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja t hitung sebesar 2,157 dengan nilai signifikansi 0,038. Penelitian ini memberikan informasi bahwa variabel Perilaku kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja sebesar 32,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Perilaku kerja, PelatihanKerja, Kinerja

### **A. Pendahuluan**

Pada saat ini, kualitas kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia masih belum dapat dikatakan baik secara keseluruhan. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kinerja para pegawai/aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pejabat pemerintahan. Hal ini disampaikan oleh Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara (Mantan Menneq PAN) Taufik Effendi, yang mengatakan bahwa 55% dari total pegawai negeri sipil yaitu sekitar 3,7 juta orang memiliki kinerja yang sangat buruk. Para pegawai ini hanya mengambil gajinya tanpa memiliki kontribusi berarti terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut menjadikan vonis tersendiri bagi pegawai negeri sipil sebagai sebuah organisasi birokrasi yang paling tidak produktif, lamban, korup, dan inefisien sehingga menjadikan citra pelayanan publik digambarkan dengan

prosedur yang memakan waktu lama dan berbiaya mahal. Keefektifan suatu organisasi, dalam rangka mencapai tujuan, akan sangat dipengaruhi oleh kualitas anggota organisasi, khususnya perilaku para anggota organisasi tersebut, dengan kata lain kinerja organisasi tergantung oleh kinerja individu. Para pengelola suatu organisasi, terutama para manajer, sangatlah penting mengetahui perilaku individu atau karyawan sebagai anggota di dalam organisasinya, agar ia lebih mudah menggerakkan atau memotivasi mereka untuk bekerja mencapai kinerja tinggi. (Gibson, 2014).

**Table 1**  
**Rekapitulasi Absensi Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman Tahun 2017**

| Tahun 2017 | Jumlah Pegawai | Hari Kerja | Jumlah Absen | Jumlah absensi |      |      |
|------------|----------------|------------|--------------|----------------|------|------|
|            |                |            |              | Sakit          | Izin | Alpa |
| Januari    | 36             | 21         | -            | -              | -    | -    |
| Februari   | 36             | 20         | 8            | 4              | -    | 4    |
| Maret      | 36             | 20         | 4            | -              | 4    | -    |
| April      | 36             | 20         | -            | -              | -    | -    |
| Mei        | 36             | 20         | -            | -              | -    | -    |
| Juni       | 36             | 22         | 8            | 2              | 4    | 2    |
| Juli       | 36             | 16         | 10           | -              | 4    | 6    |
| Agustus    | 36             | 22         | 6            | -              | -    | 6    |
| September  | 36             | 21         | 6            | 2              | -    | 4    |
| Oktober    | 36             | 22         | -            | -              | --   | -    |
| November   | 36             | 22         | -            | -              | -    | -    |
| Desember   | 36             | 21         | 6            | 4              | 2    | -    |
| Total      |                |            |              |                |      |      |

Sumber :Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman Tahun 2017

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian yang akan peneliti lakukan ini adalah adalah : 1) Bagaimana pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman? 2) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman? 3) Bagaimana pengaruh perilaku kerja dan pelatihan terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman?

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman. Alasan pemilihan tempat penelitian ini adalah, karena Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman merupakan salah satu instansi pelayanan publik yang memiliki peran penting dalam penanggulangan bencana di Kota Pariaman, akan tetapi kinerja yang ditunjukkan masih kurang maksimal. **Jenis Penelitian.** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *asosiatif* (hubungan). Menurut Sugiyono (2003:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja, pelatihan terhadap kinerja pegawai pada BPBD. Dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi dan dengan menggunakan kuisioner sebagai alat variabel-variabel melalui pengujian.

**Populasi Dan Sampel.** Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman sebanyak 36 orang. Pengambilan sampel ini tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara total sampling, sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 36 orang.

**Metode Pengumpulan Data.** Dalam pengumpulan data yang dibutuhkan, penulis menggunakan beberapa metode, yaitu: 1) Studi Pustaka, Hal ini dimaksud untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian; 2) Wawancara, Penulis mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu dengan konsumen yang dijadikan sampel guna mendapatkan data-data yang diperlukan; 3) Kuesioner, Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman. **Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran,** Variabel dalam penelitian ini adalah Prilaku Kerja, Pelatihan, variabel kinerja pegawai yang diukur dengan menggunakan *skala likert*, karna peneliti menggunakan sistem penyebaran angket (kuisisioner), sehingga hasilnya digolongkan skala data yaitu ordinal interval, selanjutnya metode yang paling efektif untuk ordinal interval *skala likert*.

### C. Hasil dan Pembahasan

**Tabel 2**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

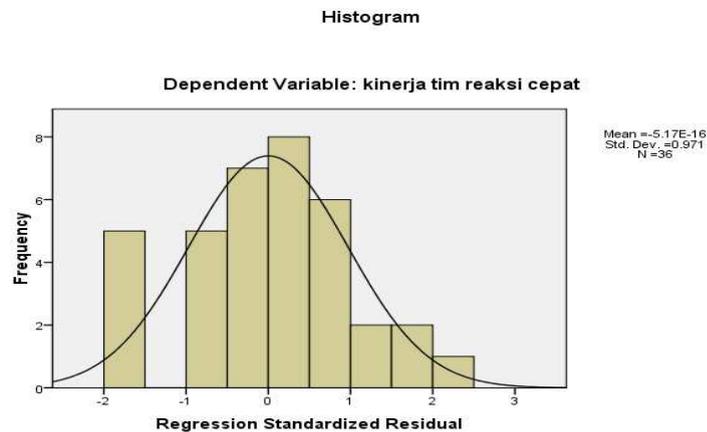
| Pernyataan              | Prilaku kerja (X1)               |            | Pelatihan (x2)                   |            | Kinerja Pegawai                  |            |
|-------------------------|----------------------------------|------------|----------------------------------|------------|----------------------------------|------------|
|                         | Corrected Item-Total Correlation | Keterangan | Corrected Item-Total Correlation | Keterangan | Corrected Item-Total Correlation | Keterangan |
| x1.1                    | 0,639                            | Valid      | 0,376                            | Valid      | 0,390                            | Valid      |
| x1.2                    | 0,459                            | Valid      | 0,439                            | Valid      | 0,417                            | Valid      |
| x1.3                    | 0,426                            | Valid      | 0,387                            | Valid      | 0,420                            | Valid      |
| x1.4                    | 0,667                            | Valid      | 0,433                            | Valid      | 0,360                            | Valid      |
| x1.5                    | 0,442                            | Valid      | 0,545                            | Valid      | 0,562                            | Valid      |
| x1.6                    | 0,451                            | Valid      | 0,593                            | Valid      | 0,444                            | Valid      |
| x1.7                    | 0,371                            | Valid      | 0,333                            | Valid      | 0,482                            | Valid      |
| x1.8                    | 0,454                            | Valid      | 0,345                            | Valid      | 0,334                            | Valid      |
| x1.9                    | 0,432                            | Valid      | 0,497                            | Valid      | 0,443                            | Valid      |
| x1.10                   | 0,477                            | Valid      | 0,319                            | Valid      | 0,485                            | Valid      |
| <i>Cronbach's Alpha</i> | 0,752                            |            | 0,719                            |            | 0,713                            |            |

Sumber :Hasil pengolahan data primer, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang ringkas pada variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* diatas 0,3 sehingga butir pernyataan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 sehingga data tersebut dinyatakan reliable.

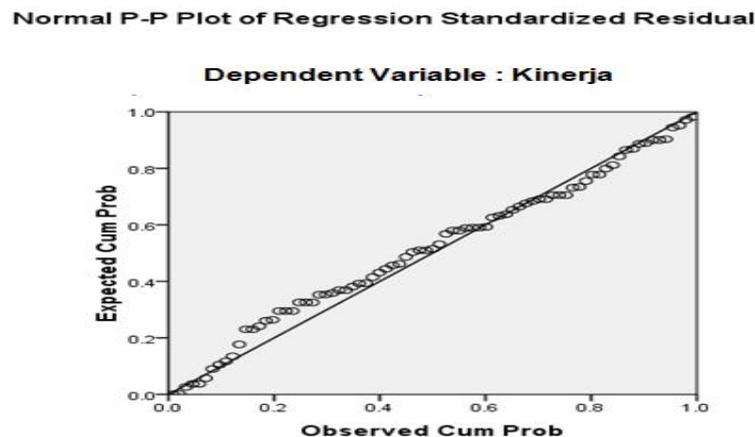
### Uji Asumsi Klasik

**Gambar 1**  
**Grafik Histogram**



Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa data observasi terdistribusi dengan normal dimana grafik mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu uji normalitas terpenuhi.

**Gambar 2**  
**Grafik P-P Plot**



Berdasarkan gambar 2 grafik P-P Plot terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.

### Uji Multikolonieritas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

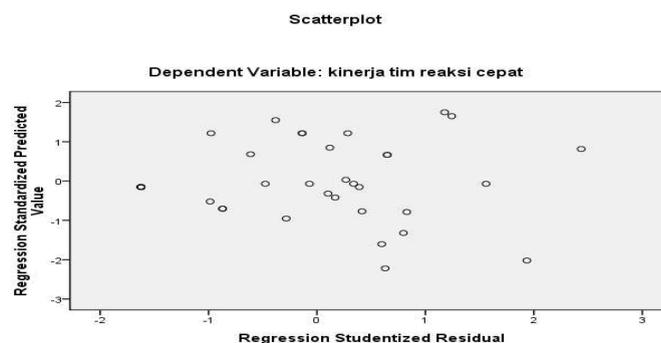
| Variabel bebas | Tolerance | VIF   |
|----------------|-----------|-------|
| Perilaku Kerja | 0.876     | 1.142 |
| Pelatihan      | 0.876     | 1.142 |

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan Dari hasil pengujian multikolineoritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) kedua variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3**  
**Grafik Plott (Scatter Plot)**



Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4**  
**Uji Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 7.936                       | 8.076      |                           | .983  | .333 |
| perilaku kerja | .448                        | .188       | .364                      | 2.381 | .023 |
| pelatihan      | .303                        | .141       | .330                      | 2.157 | .038 |

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018

Dari tabel di atas, dapat diasumsikan persamaan yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y_0 = 7,936 + 0,448 (X_1) + 0,303 (X_2)$$

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel 4 dapat diinterpretasikan sebagai berikut: a) Konstanta memberi nilai sebesar 7,936 yang berarti bahwa jika perilaku kerja dan pelatihan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan; b) Variabel perilaku kerja dengan koefisien regresi 0,448 yang berarti bahwa jika perilaku kerja bertambah 1 dengan asumsi

variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,448 atau sebaliknya, jika perilaku kerja berkurang 1 dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,448; c) Variabel pelatihan dengan koefisien regresi 0,303 yang berarti bahwa jika pelatihan bertambah 1 dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,303 atau sebaliknya, jika pelatihan berkurang 1 dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,303

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .571 <sup>a</sup> | .325     | .285              | 2.485                      |

a. Predictors: (Constant), pelatihan, perilaku kerja

b. Dependent Variable: kinerja tim reaksi cepat

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018

Nilai R Square pada tabel di atas adalah sebesar 0,325 artinya 32,5%. hal ini berarti variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 32,5%, sedangkan sisanya sebesar 67,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model regresi dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

**Tabel 6**  
**Faktor-faktor yang Mempengaruhi terhadap Kinerja**

| No | Keterangan                       | t-hit | Sign.T |
|----|----------------------------------|-------|--------|
| 1  | Perilaku Kerja (X <sub>1</sub> ) | 2,381 | 0,023  |
| 2  | Pelatihan (X <sub>2</sub> )      | 2,157 | 0,038  |

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 6 diatas ditemukan bahwa variabel Perilaku Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, taraf signifikansi  $0,023 < 0,05$  maka hipotesisnya diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi secara parsial dari Perilaku Kerja terhadap Kinerja. Variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, taraf signifikansi  $0,038 < 0,05$  maka hipotesisnya diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi secara parsial dari Pelatihan terhadap Kinerja.

## Uji F

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**

| Variabel                  | F hitung | Nilai Sig. | Level of Significant | Keterangan |
|---------------------------|----------|------------|----------------------|------------|
| Perilaku Kerja, Pelatihan | 7,962    | 0,002      | 0,05                 | Signifikan |

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan atas hasil tabel di atas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,962 dan nilai sig pada table anova sebesar 0,002. Nilai F hitung tersebut kita bandingkan dengan F table yang sudah dihitung yaitu sebesar 3,28, terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F table yang artinya  $H_0$  atau hipotesis alternative yang digunakan diterima. Kemudian cara kedua yakni membandingkan nilai sig (0,002) pada table anova dengan nilai signifikansi yaitu 0,05, dapat dilihat bahwa nilai sig (0,002) pada table anova memiliki nilai yang lebih kecil dibanding nilai signifikan yang telah ditetapkan yakni 0,05. dari hasil sig tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis alternatif diterima. Sehingga dari kedua cara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

### **Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan pengujian terhadap 36 responden di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman menunjukkan adanya bukti untuk menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) bahwa ada pengaruh yang positif antara Perilaku Kerja terhadap Kinerja pegawai dan dibandingkan dengan variabel Pelatihan diketahui bahwa nilai t hitung ternyata lebih besar yaitu 2,381 dengan signifikansi yang jauh dari 0,023, yaitu 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Perilaku Kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan dengan Pelatihan. Hasil penelitian bahwa Perilaku Kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja juga dibuktikan oleh Endi Sarwoko (2015) Pada penelitiannya tentang Peranan faktor individu, budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan Radio Swasta Nasional di Malang ditemukan bahwa secara parsial Perilaku Kerja berpengaruh signifikan. Perilaku manusia adalah refleksi dari berbagai gejala kejiwaan seperti pengetahuan, persepsi, minat, keinginan dan sikap. Hal-hal yang mempengaruhi perilaku seseorang sebagian terletak dalam diri individu sendiri yang disebut juga faktor internal sebagian lagi terletak di luar dirinya atau disebut dengan faktor eksternal yaitu faktor lingkungan. Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan. Dengan perkataan lain, perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara perilaku kerja merupakan kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

Hasil penelitian tentang pengaruh Pelatihan dengan Kinerja menunjukkan adanya bukti untuk menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) bahwa ada pengaruh yang positif antara Pelatihan terhadap Kinerja pegawai dan dibandingkan dengan variabel

perilaku kerja diketahui bahwa nilai  $t$  hitung ternyata lebih kecil yaitu 2,157 dengan signifikansi 0,038. Penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan (2015) pada penelitiannya tentang Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang), ditemukan bahwa Pelatihan mampu memberi pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji  $t$  diperoleh keterangan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja secara signifikan. Ini berarti semakin banyak pelatihan yang dilakukan berakibat pada semakin baiknya Kinerja. Untuk mewujudkan harapan dan tujuan suatu perusahaan atau instansi diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya yang berkesinambungan atau secara bertahap sesuai dengan jenjang keahlian dan ketrampilannya. Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi secara cepat dan tepat, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan secara individu dan meningkatkan kinerja lembaga/instansi pada umumnya

### **Pengaruh Perilaku Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung sebesar 7,962 dan nilai sig pada table anova sebesar 0,002. dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis alternatif diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel perilaku kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisna (2017) tentang pengaruh lingkungan kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Utara, ditemukan bahwa secara bersamaan lingkungan dan perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keefektifan suatu organisasi, dalam rangka mencapai tujuan, akan sangat dipengaruhi oleh kualitas anggota organisasi, khususnya perilaku para anggota organisasi tersebut, dengan kata lain kinerja organisasi tergantung oleh kinerja individu. Untuk mewujudkan harapan dan tujuan tersebut diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan atau secara bertahap sesuai dengan jenjang keahlian dan ketrampilannya. Para pengelola suatu organisasi, terutama para manajer, sangatlah penting mengetahui perilaku individu atau karyawan sebagai anggota di dalam organisasinya, agar ia lebih mudah menggerakkan atau memotivasi mereka untuk bekerja mencapai kinerja tinggi. (Gibson, 2014).

### **D. Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut: 1) Terbukti bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim reaksi cepat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman; 2) Terbukti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim reaksi cepat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman; dan 3) Terbukti bahwa perilaku kerja dan pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja tim reaksi cepat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman. Saran yang disampaikan: 1) Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang sudah dijalankan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pariaman hendaknya bisa terus dilaksanakan dengan adanya beberapa peningkatan, baik dari segi metode, materi dan pelatih diklat; 2) Karena materi perilaku kerja merupakan variable yang paling dominan, maka untuk kegiatan selanjutnya perilaku kerja karyawan perlu dipertahankan dan ke depannya lebih ditingkatkan lagi dengan

terus melatih disiplin kerja pegawai dan juga memperhatikan kenyamanan dan keselamatan pegawai dalam bekerja

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, 2012 Metodologi Penelitian. Jakarta Rineka Cipta
- Bond and Meyer 2012. Latihan dan Pengembangan Pegawai. Bandung : Alimni
- Darwito 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta. PT. Prenhalindo
- Dharma 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta. PT. Prenhalindo
- Fajar 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Ghozali, 2015. Ilmu Metode Penelitian. Jakarta Rineka Cipta
- Gibson, 2014. Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung
- Hariandja (2012.) Manajemen Sumber Daya Manusia konsep, Teori dan pengembangan dalam konteks organisasi Publik, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hasibuan (2003 Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Hasibuan, 2015. Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Jakarta
- Husein Umar 2012. Riset Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Indrianto dan Supomo, 2011. Statistik Penelitian. Jakarta ANDI
- Kuncoro, 2013. Teknik Analisis Regresi dan Korelasi (Bagi para peneliti). Bandung: Tarsito
- Mahmudi 2015. Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Nursalam, 2014. Konsep Kinerja Organisasi Publik, Jakarta, Jaya Abad
- Oxford, 2010. Sistem Manajemen Kerja Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Panggabean, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press
- Robbins, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Jakarta
- Sekaran, 2016. Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan, Semarang: Medya Wiyata
- Siagian, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PR. Refika Aditama, Bandung.
- Sirait, 2016. Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia, BPSE, Yogyakarta
- Sofyandi, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis moderen. Yogyakarta, Jaya Putra
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Suryawati, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Tjiptono, 2011. Manajemen Persero. BPFE-UGM, Yogyakarta.