

**Pengaruh Penempatan dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu**

**Kartika Indra Bella**

**Pembimbing**

**DR. Susi Hendriani, SE., M.SI**

**Henni Noviasari, SE., MM**

e-mail: [Tika\\_zweet11@yahoo.com](mailto:Tika_zweet11@yahoo.com)

Fakultas Ekonomi dan Jurusan Manajemen  
Universitas Riau Pekanbaru

*ABSTRACT*

*This study aims to determine how the variables influence Placement and Work Behavior simultaneously and partially on the Environment Agency employee performance Rokan Hulu .*

*The samples in this study were as many as 60 people , the determination of the number of samples based on census method . Analysis of the data used is descriptive analysis , but it is also a quantitative analysis that is using multiple linear regression with SPSS version 18 .*

*From the results of the testing that has been done , simultaneous regression test ( F-test ) showed that the Work Placement and Behavior simultaneously jointly significant effect on employee performance . Partial Test Results ( t test ) showed that the variable placement of partially significant effect on employee performance , and variables Work Behavior partially significant effect on employee performance . The magnitude of the effect caused by these three variables together against the dependent variable was 70.9 % , this means that the variable placement , and work behavior , jointly affect the performance of employees. While 29.1 % , affected by other factors that are not involved in this study*

*Keywords : Performance , Placement , Job Behavior*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang merupakan ciri khas yang memasuki era globalisasi secara eksponensial akan mengubah dengan sangat cepat cara dan gaya hidup manusia. Untuk itu diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara cepat dan tepat. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjuk keberlangsungan suatu organisasi. Dalam organisasi, perlu diarahkan kepada model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi.

Dengan demikian, peran penempatan yang tepat terhadap peningkatan gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang hal ini perlu menjadi perhatian dalam pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia baik lingkungan organisasi pemerintah maupun swasta. Sebaliknya penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan mengakibatkan optimalisasi kerja tidak tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Selain itu perilaku kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai dengan perilaku kerja yang dilakukan oleh pegawai yaitu pada masa jam kerja sebagian pegawai bekerja dengan penuh semangat dan tekun dan sebegaiian besar pegawai bermalas-malasan seperti berkumpul tanpa bekerja, keluar pada jam kerja dan *cyberlacking*(internetan).

Perilaku kerja pegawai seperti ini dapat menghambat optimalisasi kerja bagi setiap pegawai, dan perilaku ini tidak wajar untuk diterapkan. Pegawai adalah garda terdepan yang menggerakkan sebuah organisasi, namun apabila perilaku kerja pegawai negatif membuat kinerja kinerja organisasi juga menurun.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk menciptakan kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja tinggi

untuk mengantisipasi hambatan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, maka pengolahan sumber daya manusianya harus diarahkan secara benar untuk menjadi pemikiran dan arah organisasi serta menjadi pelaksanaan bagi keberlangsungan organisasi secara berkesinambungan.

Pengukuran kinerja pegawai digunakan untuk menilai sejauh mana tingkat keberhasilan atau kegagalan yang telah dicapai pegawai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan pegawai. Jadi apakah karyawan berhasil atau mencapai sasaran yang ditetapkan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan. Dalam hal ini hasil yang dicapai pegawai kurang maksimal. Jika kinerja rendah, pegawai perlu mengevaluasi dan melakukan perbaikan-perbaikan terhadap hal-hal yang diduga menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah, sedangkan jika kinerja pegawai tercapai sesuai dengan harapan, pegawai cukup berfikir dan melakukan tindakan-tindakan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Artinya kinerja pegawai sangat menentukan langkah atau sikap pegawai kedepan, apa yang harus pegawai rencanakan dan apa yang harus pegawai lakukan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan dan Perilaku kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui Pengaruh penempatan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Penempatan

Penempatan pegawai bukan hanya diperuntukkan kepada mereka yang baru masuk menjadi pegawai, akan tetapi juga pegawai yang telah lama bekerja dan akan menempatkan posisi dan jabatan baru, karena adanya mutasi, sebagaimana halnya para pegawai baru atau pegawai lama perlu direkrut sesuai internal, dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum menempati posisi baru yang mereka tempati untuk melakukan pekerjaan baru. Tujuan utama dari seleksi adalah penempatan (*placeman*) atau penempatan ke posisi pekerjaan yang tepat, yang terpenting penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokkan. Penempatan menurut beberapa pendapat ahli dapat dilihat sebagai berikut:

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu (**Rosida, 2009:189**).

#### 1. *Job Analysis* (analisis pekerjaan)

Menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan.

Informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai

#### 2. *Job Description* (uraian pekerjaan)

Merupakan Daftar tugas, tanggung jawab, aliran pertanggung jawaban dan pelaporan, kondisi kerja, dan tanggung jawab kepenyeliaan pekerjaan yang dituntut.

#### 3. *Job Specification* (spesifikasi jabatan)

Tuntutan pekerjaan terhadap aspek manusianya yang menyangkut syarat pendidikan, keterampilan, dan kepribadian.

#### 4. *Pembagian tugas yang jelas*

Pegawai mampu menjalankan tugas dengan baik, pembagian tugas dan tanggung jawab itu harus sesuai dengan bidang dan

keahliannya, jangan sampai tidak sesuai dengan latar pendidikannya,

#### 5. *Memiliki fisik yang sehat dan bagus dalam bekerja*

Hidup sehat sangat bermanfaat bagi kita baik secara fisik maupun emosional.

#### Individu

yang sehat secara emosional cenderung memiliki kontrol emosi dan perilaku yang lebih baik,

serta lebih menikmati hidup dan lebih produktif dalam bekerja.

### Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Perilaku kerjayang buruk ditempat kerja merupakan sebuah konsep yang penting karena hal ini merupakan aktualisasi kinerja yang dilakukan oleh pegawai terhadap sesuatu yang dikerjakan dimana mereka bekerja. Untuk mengendalikan perilaku seseorang tidak akan efektif melalui orang tersebut untuk mencari penyebab utama dari masalah yang mungkin menyebabkan terjadinya perilaku kerja ditempat kerja.

Perilaku kerja menurut **Robbins (2002:35-39)** yaitu bagai mana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka.

#### 1. *Social behavior* (hubungan sosial)

Dapat menunjukkan perilaku sosial yang sesuai dengan aturan dan norma yang ada di perusahaan tempat kerja sekarang.

#### 2. *Vocational skill* (keahlian atau kemampuan berdasarkan kejuruan)

Yang artinya hal tersebut berhubungan dengan

kemampuan atau pengetahuan. Dan hal tersebut

dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan.

### 3. *General behavior* (perilaku umum)

Perilaku umum yang ditunjukkan akan dapat diketahui dan berguna untuk mendeteksi perilaku kerja para pegawai.

### 4. Pegawai selalu dalam keadaan sehat (jasmani)

Kesehatan merupakan modal utama agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik sebagai seorang PNS.

### 5. Pembagian tugas yang jelas

Setiap anggota harus bertanggung jawab terhadap setiap pelaksanaan tugasnya sesuai tupoksi yang dimiliki.

### **Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau aktual seseorang kinerja (Prestasi Kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang kinerja (Prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007: 67).

#### 1. Kualitas hasil kerja pegawai.

Terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

#### 2. Kuantitas hasil kerja pegawai.

Menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

#### 3. Ketepatan penyelesaian tugas.

Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan batas waktu yang telah ditentukan

#### 4. Pemahaman tentang ruang lingkup kerja bagi seorang pegawai.

Mampu memahami jaringan yang sudah ada dilingkungan kerja untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

#### 5. Pemahaman pegawai terhadap sasaran pekerjaan

Mampu memahami konsep dari perumusan sesuatu yang harus dicapai melalui rangkaian kegiatan dalam bekerja.

#### 6. Kemandirian pegawai

Melakukan sesuatu atas dorongan sendiri tanpa bantuan orang lain maupun berpikir, dan bertindak original/kreatif dan penuh inisiatif dan mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penempatan dan Perilaku kerja mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.
2. Penempatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.
3. Perilaku kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis data, yaitu:

##### a. Data Primer

adalah data mengenai kinerja, penempatan dan perilaku kerja yang dikumpulkan dan diolah penulis dari interview dan kuesioner yang diberikan kepada responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini.

##### b. Data Sekunder

adalah data yang sudah tersedia pada Dinas Badan Lingkungan Hidup seperti sejarah perusahaan, jumlah pegawai, dan struktur organisasi.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada tahun terakhir pada Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu, yaitu 60 orang. Objek penelitian diambil dengan menggunakan metode sensus, yaitu cara pengumpulan data yang mengambil seluruh populasi pada responden. (Hasan, 1999:84) Sampel yang menjadi objek penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan disesuaikan dengan jenis data yang diambil sebagai berikut:

### a. Wawancara

Mengadakan tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait langsung dengan objek

### b. Daftar pertanyaan

Mengisi daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis oleh peneliti terhadap pegawai.

c. Mengumpulkan bahan-bahan atau laporan-laporan yang dilakukan oleh pihak dinas.

## Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi berganda, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan Program SPSS.V 18

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,842 <sup>a</sup>	,709	,699	,40119	1,590

## Hasil Penelitian

**Tabel 5. 1 Identitas Responden Penelitian**

No	Identitas Responden Penelitian	Keadaan	
		Jumlah	Persentase (%)
<b>1.</b>	<b>Usia Responden</b>		
	21-30	8	13
	31-40	42	70
	41-50	6	10
	51-60	4	7
	a. Laki-laki	41	68
	b. Wanita	19	32
<b>2.</b>	<b>Lama Bekerja</b>		
	1 – 5 tahun	38	63
	6 – 10 tahun	18	30
	11 -15 tahun	4	7
	Diatas 20 tahun	-	-

Tabel 1. sebelumnya memperlihatkan identitas responden pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu dilihat dari jenis Usia Respondennya, pegawai yang berusia 31-40 tahun lebih dominan dengan persentase sebesar 70%. Hal ini menandakan banyak pegawai yang masih dalam usia sangat produktif untuk bekerja. Jenis kelamin sebagian besar adalah laki-laki dengan tingkat persentase sebesar 68%. Lama bekerja responden dengan tingkat persentase 63%.

## Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan dan besarnya kontribusi pengaruh antar variabel. Di bawah ini disajikan *Model Summary* sebagai berikut :

**Tabel 5.11 Hasil Analisis Data Penelitian**

a. Predictors: (Constant), PERILAKUKERJA, PENEMPATAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan table 5.11 diketahui nilai R Square sebesar 0,709. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Penempatan kerja dan Perilaku kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 70,9 %, sedangkan sisanya sebesar 29.1 % dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (penempatan dan perilaku kerja) secara simultan bersama - sama terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistic ( $H_0$  = Hipotesis nol,  $H_1$  = hipotesis alternatif), yaitu :

$H_0$  = Penempatan dan Perilaku kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_1$  = Penempatan dan Perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 5.10 Uji Hipotesis Secara Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22,385	2	11,193	69,540	,000 <sup>a</sup>
Residual	9,174	57	,161		
Total	31,559	59			

a. Predictors: (Constant), PERILAKUKERJA, PENEMPATAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2014

Diketahui F hitung sebesar 69,540 dengan signifikansi (0,000). F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F \text{ tabel} = 60 - 2 - 1 ; 2$$

$$F \text{ tabel} = 58 ; 2$$

$$F \text{ tabel} = 3,158$$

Keterangan n : jumlah sampel  
k : jumlah variabel bebas  
1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (69,540) > F tabel (3,158) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Penempatan dan Perilaku kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (kinerja). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan dengan derajat kebebasan *t* tabel:  $n - k - 1 = 60 - 2 - 1 : \alpha 2 = 57$ . Dengan taraf signifikansi 5% hasil diperoleh dari t tabel sebesar 2,394. Dengan demikian diketahui sebagai berikut :

1. Variabel penempatan ( $X_1$ ) memiliki t hitung (3,384) > t tabel (2,394) dengan Sig (0,001) < 0,05. Artinya variabel penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Perilaku kerja ( $X_2$ ) memiliki t hitung (4,328) > t tabel (2,394) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada Dinas Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu dengan judul

“Pengaruh Penempatan Dan Perilaku kerja Terhadap Kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui kinerja pada Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu termasuk dalam kategori kurang baik, karena dari jawaban responden terhadap kinerja berada dalam rentang skor 2,60-3,39, yang mana jika kinerja pegawai tinggi maka skor yang diharapkan adalah 4,20-5,00. Untuk mendapatkan skor tersebut maka pihak dinas lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai agar dapat tercapainya tujuan dinas tersebut.
2. Diketahui bahwa penempatan pada dinas Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu termasuk dalam kategori kurang baik, karena dari jawaban responden terhadap penempatan berada pada rentang skor 2,60-3,39, yang mana jika penempatan pegawai tinggi berada pada rentang skor 4,20-5,00. Untuk mendapatkan skor tersebut maka pihak dinas lebih memperhatikan lagi penempatan pegawai di dinas tersebut.
3. Diketahui bahwa perilaku kerja termasuk kategori kurang baik, karena dari jawaban responden terhadap perilaku kerja berada pada rentang skor 2,60-3,39, yang mana jika perilaku kerja tinggi maka skor yang diharapkan adalah 4,20-5,00. Untuk mendapatkan skor tersebut maka pihak dinas Badan Lingkungan Hidup lebih memperhatikan perilaku kerja pegawai tersebut.

### Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- a. Dinas Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu sebaiknya mengadakan sosialisasi kepada pegawai tentang pentingnya kinerja agar dapat mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

- b. Dinas Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu sebaiknya lebih memperhatikan dalam penempatan pegawai. Penempatan pegawai harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai serta mengikuti prosedur, yang diharapkan dengan menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya maka pegawai tersebut akan dapat bekerja dengan optimal dan dapat meningkatkan kinerjanya.
- c. Dinas Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu sebaiknya juga perlu memperhatikan dan harus lebih terbuka dalam menilai perilaku kerja pegawai. Perilaku kerja yang buruk merupakan sebuah konsep yang penting karena hal ini merupakan aktualisasi kinerja yang dilakukan oleh pegawai terhadap sesuatu yang dilakukan oleh pegawai terhadap sesuatu yang dikerjakan dimana mereka bekerja.
- d. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kinerja pegawai, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti penempatan dan perilaku kerja, untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang signifikan pada variabel-variabel tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B, 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Pustaka Media: Jakarta
- Ghozali, Imam., 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisikedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gomes, E. Faustino, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset: Yogyakarta
- Handoko, T Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*

- Manusia*, Edisi 2, Cetakan Kedelapan Belas, BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu. S.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara: Jakarta
- Iqbal., 2000. *Pokok-Pokok Statistik, Jilid dua*. Erlangga: Jakarta
- Ivancheviche, Adin M, dkk, 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh, Penerjemah Gina Gania, Erlangga: Jakarta
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*. Penerjemah, Viviana Andhika Yuwono, Shaker Purwati, Th. Arie P, dan Winongsari, Andi: Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh, PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Manullung dan Mariot Manullung, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit BPFE UII: Yogyakarta
- Mathis, Robert L, Dan Jackson, H Jhon, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Diana Anglica, Salemba Empat: Jakarta
- Michon, K dan Schene, H, 2004, Summer, *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 52, 58
- Ridwan dan Sunarto, 2007. *Statistika Untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, Edisi Pertama, Cetakan 1, Alfabeta Bandung.
- Rosida, Ambar Teguh Sulistiyani, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Kontek Organisasi Publik*, Graha Ilmu: Jakarta
- Robbins, Stephen P, 2002, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontersi Aplikasi*, Terjemahan, Edisi Kedua, PT Prenhallindo: Jakarta
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontersi Aplikasi*, Terjemahan, Edisi Kedua, PT Prenhallindo: Jakarta
- Santoso, S., 2005. *Menggunakan SPSS Dan Excel Untuk Mengukur Sikap Kepuasan Konsumen*, Elex Media Komputindo : Jakarta
- \_\_\_\_\_ dan Judge, Timothy A, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Penerjemah Diana Argelica, Riya Cahyanid dan Abdul Rosyid, Salemba Empat: Jakarta
- \_\_\_\_\_ dan Couter, Mery, 2010, *Manajemen*, Edisi Revisi, Jilid 2, Penerjemah Bob Sabri dan Barnadi Purba, Erlangga: Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta
- Siswanto, Bedjo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja*, Edisi Revisi, Penerbit Sinar Baru: Bandung
- Sugiyono., 2001, *Metodologi Penelitian*, Alfa Beta, Jakarta.

- Supranto, J., 2001, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Thoha, Miftah, 2011, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Cetakan 21, PT Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Umar, Husien, 2001, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Keempat, PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- , 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Posting Jurnal Penelitian Terdahulu.  
Www.cendikiagoogole.com