

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, STRES KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Made Siska Dwi Jayanthi¹⁾, Ni Nyoman Suryani²⁾,

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹siska.jayanthii@gmail.com, ²nyomansuryani54@gmail.com

Abstract : *This research aims to find out and analyze the influence of work ability, work stress and work ethic are partial or simultaneous performance against CV Waja Motor Blahbatuh using 50 samples (all employees). Technical analysis is the Study of the instrument Test (test validity, Reliability Test), a classic Assumption Test (test of Normality, test Multicollinearity Test, Heteroskedasitas), test the hypothesis (Multiple Linear regression analysis, Correlation Analysis of multiple Determination, analysis, test, test t) F. Research results based on multiple regression analysis of acquired patterns of positive influence the ability of work and work ethic against the performance of the employees and the pattern of negative influences of work stress on performance of employees. F test results show that F_{hitung} registration (24.607). Therefore F_{hitung} is greater than F_{tabel} (2.84) means the simultaneous work ability, work stress and work ethic of significant effect on performance of employees. T test results for variable working ability obtained t_{hitung} (2.491) greater than t_{tabel} (2.021), means the ability of a significant effect on performance of work of employees. To work stress variables obtained t_{hitung} (-2.221) greater than t_{tabel} (-2.021), mean work stress and significant effect on performance of employees. And for variable work ethic earned t_{hitung} (2.714) greater than t_{tabel} (2.021), meaning influential work ethic and significantly to the performance of the employee.*

Keywords: *Work Ability, Work Stress, Work Ethic, Performance Employee*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. CV Waja Motor Blahbatuh adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor Yamaha.

Fenomena yang terjadi saat ini pada CV Waja Motor Blahbatuh adalah bahwa kinerja karyawan yang mengalami penurunan, hal ini terlihat dari beberapa indikator antara lain kemampuan kerja. Aspek kemampuan terlihat dari tingkat pendidikan. Sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 23 orang, Diploma sebanyak 15 orang dan terendah pada tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 12 orang. Hal ini diduga terjadi karena penetapan dari CV Waja Motor Blahbatuh yang selalu memperhatikan kemampuan kerja oleh

karyawannya tidak berjalan dengan baik. Hal ini mengakibatkan dalam pelaksanaannya banyak karyawan yang mengeluh terhadap pekerjaan yang dikerjakannya karena tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

Faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan rendah dapat dilihat dari stres kerja dari karyawan yang masih tinggi. Adanya tekanan kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan, yang mana hal tersebut akan menimbulkan stres kerja pada karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kinerja seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Selain kemampuan kerja dan stres kerja kinerja karyawan adalah etos kerja. Masalah etos kerja karyawan, ternyata masih banyak karyawan yang kurang memiliki jiwa pengabdian, keseriusan serta upaya berkerja keras dalam bekerja, dan masih banyaknya karyawan yang melanggar norma dan aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan yaitu masih ada karyawan yang kadang-kadang datang terlambat, sehingga belum

ada nilai lebih yang diberikan terhadap perusahaan. Hal ini berpengaruh pada tingkat penjualan pada tahun 2016 yang tidak sesuai dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja menurun.

Adapun tujuan kegiatan adalah: (1) Mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh; (2) Mengetahui dan menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh; (3) Mengetahui dan menganalisis etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh; (4) Mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja, stres kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh.

Ada keterkaitan antara kemampuan kerja, stres kerja dan etos kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kemampuan kerja dan etos kerja yang tinggi serta stres kerja yang rendah yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2009). Kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Siswanto & Sucipto, 2008). Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan berarti sebuah sifat yang dimiliki oleh seorang individu baik yang telah melekat pada diri manusia maupun keterampilan yang dapat dipelajari sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Stres Kerja

Menurut Rivai (2009), stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Mangkunegara (2008) mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena tuntutan yang diberikan oleh lingkungan pekerjaan yang bisa mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang didalam bekerja.

Etos Kerja

Chaplin (2011) menyatakan etos kerja merupakan watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari perilaku dan pekerjaannya yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan.

Kinerja Karyawan

Murphy dan Cleveland dalam Pasolong (2007) mengatakan kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2010). Dari pendapat diatas kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Hubungan Kemampuan Kerja, Stres Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ada beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan saat ini. Pertama oleh Dewi (2014) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Taruna Sejahtera. Kedua oleh Hermita (2011) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Ketiga oleh Mailoor (2015) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.

Berdasarkan uraian hubungan variabel diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh.
2. Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh.
3. Etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh.
4. Kemampuan kerja, stres kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan CV Waja Motor Blahbatuh yang beralamat di Jalan Udayana No 99x, Dsn. Antugan Blahbatuh, Gianyar. Dipilihnya lokasi tersebut dikarenakan adanya keterbukaan dari salah satu pihak di CV Waja Motor Blahbatuh, sehingga akan memudahkan dalam pengumpulan data saat melakukan penelitian. Adapun objek penelitian dalam tulisan ini adalah karyawan CV Waja Motor Blahbatuh yang dikaitkan dengan kemampuan kerja, stres kerja, etos kerja dan kinerja karyawan.

Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Waja Motor Blahbatuh yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2010) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Kerja (X_1) adalah sifat atau ketrampilan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dalam perusahaan CV Waja Motor Blahbatuh. Indikator dalam variabel kemampuan kerja yaitu: Kesanggupan kerja dimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepadanya pada CV Waja Motor Blahbatuh. Pendidikan adalah pengetahuan yang dimiliki karyawan termasuk peningkatan pekerjaan secara teori dan ketrampilan terhadap permasalahan pada CV Waja Motor Blahbatuh. Masa kerja adalah waktu yang diperlukan karyawan dalam bekerja pada CV Waja Motor Blahbatuh.
2. Stres Kerja (X_2) adalah suatu bentuk tanggapan karyawan CV Waja Motor Blahbatuh, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Adapun indikator yang digunakan adalah: Beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai target yang ditetapkan oleh CV Waja Motor Blahbatuh. Tuntutan atau tekanan dari atasan pada CV Waja Motor Blahbatuh. Ketegangan atau kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pada waktu akhir (*deadline*) dalam menyelesaikan pekerjaan pada CV Waja Motor Blahbatuh.

3. Etos Kerja (X_3) adalah karakter seorang individu yang berupa pengabdian atau dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya pada CV Waja Motor Blahbatuh. Indikator etos kerja adalah: Menghargai waktu adalah karyawan yang memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat berharga pada CV Waja Motor Blahbatuh. Tangguh dan pantang menyerah adalah karyawan yang suka bekerja keras dan ulet dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan pada CV Waja Motor Blahbatuh. Keinginan untuk mandiri adalah karyawan berusaha untuk mengeluarkan kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri pada CV Waja Motor Blahbatuh. Penyesuaian adalah karyawan yang dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan pada CV Waja Motor Blahbatuh.
4. Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai hasil pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada CV Waja Motor Cabang Blahbatuh. Adapun indikator yang digunakan adalah: Kualitas kerja adalah mutu kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada CV Waja Motor Blahbatuh. Kuantitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan pada CV Waja Motor Blahbatuh. Pelaksanaan tugas adalah karyawan mampu melakukan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan pada CV Waja Motor Blahbatuh. Tanggung jawab adalah kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh CV Waja Motor Blahbatuh.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2010), sumber

data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan data yang berupa penelitian dan kuesioner, dalam hal ini yaitu jawaban kuisoner yang diberikan oleh responden yaitu karyawan pada CV Waja Motor Blahbatuh

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan data yang berupa pencatatan dokumen pada CV Waja Motor Cabang Blahbatuh. Instrumen variabel penelitian diperoleh melalui jawaban responden dengan memberikan tanda pada setiap kategori pernyataan yang disusun berdasarkan skala likert (1-5).

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan regresi linier berganda. Pendekatan deskriptif yang digunakan adalah uraian dari tabel – tabel yang menggambarkan kondisi riil sampel penelitian. Urutan analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah metode pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2008). Item instrument dianggap valid jika lebih besar dari 0,3.

Uji reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan (Nursalam, 2008). Suatu konstruk variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Dari hasil uji reliabilitas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 sehingga instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini reliable.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi		T	Sig. t
	B	b		
Konstanta	6,181	-	2,803	0,007
Kemampuan Kerja	0,398	0,316	2,491	0,016
Stres Kerja	-0,197	-0,250	-2,221	0,031
Etos Kerja	0,345	0,353	2,714	0,009
R	= 0,785	F _{hitung}		= 24,607
Adjusted R Squared	= 0,591	Signifikasi		= 0,000
Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data yang diolah

Pada tabel 1, kemampuan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan etos kerja (X_3) memiliki makna sebagai prediksi kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6,181 + 0,398X_1 - 0,197X_2 + 0,345X_3$$

Persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa:

$a = 6,181$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kemampuan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan etos kerja (X_3) maka kinerja karyawan (Y) sebesar rata-rata 6,181.

$b_1 = 0,398$ artinya apabila stres kerja (X_2) dan etos kerja (X_3) dianggap konstan, maka meningkatnya kemampuan kerja (X_1) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

$b_2 = -0,197$ artinya apabila kemampuan kerja (X_1) dan etos kerja (X_3) dianggap konstan, maka meningkatnya stres kerja (X_2) akan diikuti oleh menurunnya kinerja karyawan (Y).

$b_3 = 0,345$ artinya apabila kemampuan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) dianggap konstan, maka meningkatnya etos kerja (X_3) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

Dari persamaan di atas, terdapat pola pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1), dan etos kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah positif (+). Artinya apabila kemampuan kerja dan etos kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi pula dan sebaliknya. Sedangkan variabel stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah negatif (-). Artinya apabila stres kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan rendah dan sebaliknya.

Uji t

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), dan derajat kebebasan ($k = 50 - 3 - 1 = 46$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,021.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berada pada daerah H_0 ditolak, ada pengaruh yang signifikan secara parsial (individu) antara antara kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berada pada daerah H_0 diterima, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial (individu) antara kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Signifikansi t_{hitung} variabel kemampuan kerja (X_1) yaitu $t_{hitung} = 2,491$ dan $t_{tabel} =$

2,021. Jadi $2,491 > 2,021$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Waja Motor Blahbatuh, dan hipotesis tersebut terbukti. Hal ini memberikan makna, semakin tinggi kemampuan kerja (X_1) yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat.

Signifikansi t_{hitung} variabel stres kerja (X_2) yaitu $t_{hitung} = -2,221$ dan $t_{tabel} = -2,021$. Jadi $-2,221 > -2,021$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Waja Motor Blahbatuh, dan hipotesis tersebut terbukti. Hal ini memberikan makna, semakin tinggi stres kerja (X_2) yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan (Y) akan semakin menurun.

Signifikansi t_{hitung} variabel etos kerja (X_3) yaitu $t_{hitung} = 2,714$ dan $t_{tabel} = 2,021$. Jadi $2,714 > 2,021$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara etos kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Waja Motor Blahbatuh, dan hipotesis tersebut terbukti. Hal ini memberikan makna, semakin tinggi etos kerja (X_3) yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat.

Uji F

Derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), derajat bebas pembilang : $k = 50 - 3 - 1 = 46$ dan F-tabel $0,005 = 2,84$.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig} > \text{signifikansi } 0,05$ (5%), berada pada daerah H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama) antara kemampuan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan etos kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig} < \text{signifikansi } 0,05$ (5%), berada pada daerah

H_0 ditolak dan H_a diterima ada pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama) antara kemampuan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan etos kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji F didapatkan nilai $F_{hitung} = 24,607$ dan $F_{tabel} = 2,84$. Jadi $24,607 > 2,84$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja (X_1), stres kerja (X_2) etos kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Waja Motor Blahbatuh. Maka hipotesis yang diajukan bahwa variabel kemampuan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan etos kerja (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Waja Motor Blahbatuh terbukti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa diperoleh pola pengaruh positif variabel bebas kemampuan kerja (X_1) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), pola pengaruh negatif variabel bebas stres kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan pola pengaruh positif variabel bebas etos kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Secara simultan dari hasil uji F menunjukkan bahwa kemampuan kerja, stres kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran

Beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan CV Waja Motor Blahbatuh adalah agar mampu mendidik karyawannya untuk terus meningkatkan kemampuan kerja dan etos kerja, memperhatikan stres kerja yang dimiliki karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaplin, J.P. 2011. *Kamus Lengkap Psikologi*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Dewi, Nurul Rohana. 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Taruna Sejahtera). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga.
- Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Mailoor, Marcela V. P. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Tugas Akhir*. Universitas Politeknik Negeri Manado.
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-8. Rosda. Bandung.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. ALFABETA. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Judge, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinamo, Jansen H. 2011. *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika. Jakarta.
- Siswanto dan Sucipto, Agus. 2008. *Teori Dan Perilaku Organsasi*. UIN. Malang.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitaif, Kuantitaif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Raja Grafindo persada. Jakarta.
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika. Jakarta.