

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KEMAMPUAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI KELURAHAN KILONGAN KECAMATAN LUWUK UTARA KABUPATEN BANGGAI

Jurtan Latuba*)

Abstract : The purpose of this study is to determine whether the non-physical work environment, the ability to work related to the district office employee performance kilongan District of North Luwuk Banggai .. The sample in this study are civil servants Kilongan District Office District of North Luwuk totaling 16 people. Data were analyzed descriptively quantitatively using frequency tables and Pearson Product Moment Correlation analysis. Based on the results of the research found that non-physical work environment variables (X1) and employability (X2) have a relationship with employee performance at the Village Office Kilongan Luwuk District of North. The results showed that the correlation between non-physical work environment with the performance of employees is 0.928, while the relationship between the ability to work with the employee's performance is 0.919, which means that two independent variables have a very strong relationship with employee performance.

Keywords: Non Physical Work Environment, Work Capability, Performance

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dan informasi sekarang ini, menuntut organisasi untuk terus berkembang lebih baik. Dalam kondisi demikian, Kantor Kelurahan Kilongan Kecamatan Luwuk Utara sebagai salah satu unit organisasi publik yang dalam tugas dan fungsinya melaksanakan rencana dan kebijakan yang diterapkan oleh Pemerintah, harus mengalami perubahan-perubahan yang selaras dengan perubahan kondisi lingkungan dan tuntutan masyarakat. tanpa melakukan perubahan sikap, moral dan peningkatan kinerja maka tidak akan dapat memenuhi harapan berbagai pihak, baik pemerintah dan masyarakat.

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 dan rasa nyaman. Jika hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan monoton akan menimbulkan kebosanan dalam bekerja.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan pegawai juga dapat berupa *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan.

Masalah yang terjadi di kantor Kelurahan Kilongan bahwa pegawai bekerja dengan kurang maksimal karena ada hubungannya dengan lingkungan kerja non fisik yang dirasakan pegawai masih kurang nyaman dan kurang menyenangkan. Kondisi yang kurang nyaman inilah yang akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Selanjutnya permasalahan yang terjadi pada kantor Kelurahan Kilongan dengan kemampuan kerja pegawai

adalah belum maksimalnya hasil pekerjaan pegawai, karena pegawai masih belum memahami pekerjaan mereka yang sebenarnya dan sesuai dengan tupoksi pekerjaannya, kadang pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut yang mengakibatkan kinerja pegawai tersebut tidak maksimal, hal ini yang menjadi faktor penghambat tujuan organisasi tidak berjalan dengan baik.

Dari beberapa permasalahan yang terjadi diatas maka penulis mengambil judul penelitian “Hubungan lingkungan kerja non fisik dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai kantor kelurahan kilongan Kecamatan Luwuk Utara Kabupaten Banggai”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan kinerja pegawai kantor kelurahan kilongan Kecamatan Luwuk Utara Kabupaten Banggai?
- b. Apakah kemampuan kerja berhubungan dengan kinerja pegawai kantor kelurahan kilongan Kecamatan Luwuk Utara Kabupaten Banggai?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dimaksud dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan kinerja pegawai kantor kelurahan kilongan Kecamatan Luwuk Utara Kabupaten Banggai.
- b. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berhubungan dengan kinerja pegawai kantor kelurahan kilongan Kecamatan Luwuk Utara Kabupaten Banggai?

Tinjauan Pustaka

- a. **Lingkungan Kerja Non Fisik**
Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 26) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan kerja, maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.
- b. **Konsep Kemampuan Kerja**
Selanjutnya Winardi (2002, hal. 181) menjelaskan : ”kemampuan dilain pihak, berhubungan dengan kompetensi seseorang. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disederhanakan bahwa kemampuan terdiri atas skill (keterampilan) dan knowledge (pengetahuan). Selain itu, Winardi (2002, hal. 182) menambahkan dengan pengalaman kerja (workexperience) sumber daya manusia bersangkutan.
- c. **Konsep Kinerja Pegawai**
Taliziduhu Ndraha (2005, hal. 196) mengungkapkan bahwa : “Kata kinerja adalah kosakata baru dalam bahasa Indonesia, digunakan sebagai padanan kata *performance*. Kinerja berasal dari kata kerja, diberi sisipan in, menjadi kinerja. Dari sudut *accountability*, kinerja adalah pelaksanaan tugas atau perintah (*task accomplishment*), dari segi *obligation*, kinerja adalah kewajiban untuk menepati janji (penetapan janji), dan dari segi *cause*, kinerja adalah proses tindakan (prakarsa) yang diambil menurut keputusan batin berdasarkan pilihan bebas pelaku pemerintahan yang bersangkutan dan kesiapan memikul segala resiko (konsekuensi)nya.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Dalam penelitian ini diperlukan data sebagai bahan informasi untuk dijadikan alat analisis adalah data kualitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat atau uraian. Data kuantitatif diperoleh dari hasil wawancara ataupun kuisioner dimana gambaran keadaan umum Kantor Kelurahan Kilongan Kecamatan Luwuk Utara Kabupaten Banggai yang menjadi objek penelitian.

Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan sumber data antara lain yaitu data sekunder, data yang diperoleh dari pihak ketiga, yaitu dari kepustakaan dengan mempelajari literatur-literatur, bacaan-bacaan dan buku yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas serta sumber-sumber yang mendukung.

Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan tahap pengumpulan data yaitu :

1. Survey Pendahuluan
Penulis melakukan survey pendahuluan dengan cara mendatangi kantor yang menjadi objek penelitian yaitu Kantor Kelurahan Kilongan Kecamatan Luwuk Utara yang merupakan objek penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran umum dan khusus tentang kantor yang bersangkutan.
2. Studi pustaka
Penulis melakukan penelitian pustaka dengan membaca dan mempelajari teori dan konsep yang relevan, dimana akan digunakan sebagai pedoman untuk pemecahan masalah.
3. Survey lapangan
Penelitian secara langsung terhadap objek dengan menggunakan beberapa teknik yaitu dengan cara wawancara

yaitu mengumpulkan data dengan mengadakan tanya jawab dengan narasumber yang bersangkutan.

4. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden dan jawaban responden atas semua pertanyaan dalam kuesioner kemudian dicatat.

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah pengukuran dikatakan valid jika dapat mengukur tujuannya dengan nyata atau benar (Jogiyanto, 2004, hal. 120).

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama menggunakan alat ukur yang sama pula.

Analisis Korelasi *Pearson Produk Moment*

Untuk mencari hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat digunakan koefisien korelasi. Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi / hubungan (*measures of association*). Pengukuran asosiasi merupakan istilah umum yang mengacu pada sekelompok teknik dalam statistik bivariat yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas & Reliabilitas

Uji validitas dalam statistik adalah untuk mengukur sebuah kuesioner, yaitu kuesioner dikatakan valid apabila setiap butir pertanyaan yang menyusun kuesioner tersebut

memiliki keterkaitan yang tinggi, dalam penelitian ini data kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai yang lebih tinggi dari 0,3, (Ghozali,2005:18) (Tabel 4.18)

Dari pengujian reliabilitas menggunakan SPSS versi 20.0 hasil

Cronbach's *Alphanya* adalah 0,956 lebih tinggi dari 0,6, (Moleong,2005:24) yang artinya data kuesioner yang digunakan adalah reliabel. Berikut ini tabel uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Ket	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Ket
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	X _{1.1}	.695	Valid	.954	Reliabil
	X _{1.2}	.384	Valid	.964	Reliabil
	X _{1.3}	.902	Valid	.950	Reliabil
	X _{1.4}	.760	Valid	.953	Reliabil
	X _{1.5}	.890	Valid	.950	Reliabil
	X _{1.6}	.755	Valid	.953	Reliabil
Kemampuan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	.797	Valid	.952	Reliabil
	X _{2.2}	.902	Valid	.950	Reliabil
	X _{2.3}	.779	Valid	.953	Reliabil
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	.777	Valid	.953	Reliabil
	Y.2	.902	Valid	.950	Reliabil
	Y.3	.743	Valid	.953	Reliabil
	Y.4	.859	Valid	.951	Reliabil
	Y.5	.718	Valid	.954	Reliabil

Sumber : Hasil Olahan Data

Dari hasil tabel 2 diatas terlihat bahwa semua pengujian instrument penelitian dinyatakan valid dan reliabil karena memenuhi criteria yaitu diatas 0,3 untuk valid dan 0,6 untuk reliabilitas.

Analisis Korelasi *Pearson Produk Moment* Dan Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Korelasi *Pearson Produk Moment*

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari olahan data melalui *SPSS Versi 20.0* menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) antar ketiga variabel adalah sangat kuat.

Untuk lebih jelasnya dijelaskan hubungan antar variabel independen

lingkungan kerja non fisik (X₁) dan kemampuan kerja (X₂) dengan variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

1. Hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X₁) dengan kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai korelasi adalah 0,917 yang artinya mempunyai hubungan yang sangat kuat.
2. Hubungan antara variabel kemampuan kerja (X₂) dengan kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai korelasi adalah 0,914 yang artinya mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Hasil SPSS Uji Korelasi *Pearson Produk Moment* Correlations

		Lingkungan Kerja Non Fisik	Kemampuan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	1	.906**	.917**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	16	16	16
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	.906**	1	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	16	16	16
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.917**	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	16	16	16

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

Sumber : Hasil Olah Data, 2015

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Selain itu Kemampuan (ketrampilan) kerja juga merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan kinerja pegawai, yang mana kemampuan kerja yaitu kemampuan, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.

Setiap organisasi didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari pegawai organisasi tersebut dalam mencapai hasil yang maksimal yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa variabel dimana salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik dan kemampuan kerja. Organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di organisasi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah

suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Sehingga sangat penting bagi pegawai Kantor Kelurahan Kilongan dalam membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai.

Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja walaupun didukung dengan kemampuan yang maksimal tetapi lingkungan kerja tidak maksimal dapat pula menghambat kinerja pegawai.

Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dengan kemampuan kerja yang dimilikinya, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan non fisik yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja non fisik dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu

yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Organisasi juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar pegawai dalam arti para pegawai merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap pegawainya, dan akhirnya kontribusi dari setiap pegawai semakin mudah didapatkan.

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di dalamnya. Perusahaan peduli dan memperhatikan para pegawainya, demikian juga sebaliknya. Yang akhirnya bisa menimbulkan motivasi kerja pegawai dan kinerja perusahaan.

Berikut adalah beberapa hal sederhana yang bisa dilakukan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik di Kantor Kelurahan Kilongan Kecamatan Luwuk Utara adalah:

Pertama, mulailah dengan membangun komunikasi yang baik antar anggota tim. Tak bisa dipungkiri, komunikasi merupakan jembatan untuk para pegawai dalam membangun sebuah kerjasama yang kokoh. Bila komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka keharmonisan antar pegawai akan terus terjaga dan hubungan pertemanan mereka semakin kuat, sehingga mereka tidak akan sungkan untuk saling berbagi dan bahu membahu menyelesaikan semua permasalahan kerja yang ada.

Kedua, adanya *support* yang positif dari pihak pimpinan. Selain hubungan antar anggota team, dibutuhkan pula dukungan penuh dari pihak manajemen organisasi. Hal ini terkait dengan kesejahteraan para pegawai dan peraturan kerja yang harus dipatuhi para pegawai. Peraturan organisasi yang saling menguntungkan dan kesejahteraan pegawai yang terjamin menjadi salah satu motivasi yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Ketiga, ketika semua pegawai memiliki mimpi dan tujuan yang sama, maka setiap langkah yang mereka jalankan akan saling mendukung hingga pada akhirnya tujuan besar mereka bisa tercapai. Disinilah penanaman visi dan misi organisasi perlu ditekankan pada setiap pegawai, sehingga mereka tidak segan untuk memberikan performa terbaiknya agar impian yang telah dicita-citakan organisasi bisa terwujud dengan segera.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, tentunya akan membentuk budaya kerja yang cukup baik sehingga setiap anggota organisasi selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka.

Untuk itu pihak Kantor Kelurahan Kilongan Kecamatan Luwuk Utara Kabupaten Banggai, sebaiknya lebih mendorong terciptanya lingkungan kerja non fisik karena menyangkut rasa aman dan nyaman pegawai dalam bekerja setiap setiap hari, serta menjalin rasa kekeluargaan yang tinggi diantara pegawai dan atasan sangatlah diperlukan.

Sehingganya dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kilongan Kecamatan Luwuk Utara, hendaknya kedua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan kemampuan kerja perlu lebih dimaksimalkan kembali guna pencapaian tujuan organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

- a. Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas secara keseluruhan, hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.
- b. Berdasarkan pengujian korelasi *Pearson Produk Moment* didapatkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan nilai 0,917.
- c. Variabel bebas kemampuan kerja juga memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kilongan Kecamatan Luwuk Utara dengan nilai korelasi *pearson produk moment* sebesar 0,914.
- d. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik dan kemampuan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

Saran

Sebaiknya pimpinan maupun pegawai di lingkup Kantor Kelurahan Kilongan Kecamatan Luwuk Utara menjaga hubungan baik antara pimpinan dengan bawahan maupun antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya guna peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik yang mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai

Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan dan mengupayakan peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai,

guna peningkatan kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kilongan Kecamatan Luwuk Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauziah Agustini. (2002). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada PT. Pasific Medan Industri (Palmino) Mabar Medan*. Laporan Kegiatan Unimed Medan
- Ghozali. (2005). *Analisis Multivariate*. Semarang: UNDIP
- Gibson James.L. (2004). *Organisaasi Dan Manajemen*. Binarupa Aksara. Jakarta
- Irianto Agus. (2010). *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya*. Jakarta : Kencana
- Irianto, S. E. (2005). *Politik Perpajakan: Membangun Demokrasi Negara*. Yogyakarta: UII Press.
- Jogiyanto. (2005). *Analisis Desain Dan Sistem Informasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- John. M. (2002). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Erlangga : Jakarta
- Mangkunegara. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rafika Adi Tama : Bandung
- Manullang, Drs. (2009). *Dasar – Dasar Manajemen*. Yogyakarta. UGM
- Musselman Vernon, John Jackson. (2002). *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta : Erlangga
- Ndara Talidizuhu. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Rineka Cipta : Jakarta

- Nitisemito Alex. (2007). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasibuan Malayu, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko T. Hani. (2002). *Manajemen* Cetakan 14. Yogyakarta : BPFE
- Pangabean Mutiara. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Reksohadiprajo. (2004). *Dasar – Dasar Manajemen*. Yogyakarta. BPFE
- Prawirosentono, Suryadi. (2004). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai Vitzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhalindo
- (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta : Prenhalindo
- Roscoe, Rahayu (2004). *Analisis Desain Dan Sistem Informasi*. Jakarta : Erlangga
- Siagian.P. (2008), *Manajemen SDM Cetakan 7*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sianipar, Entang. (2005) *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Lembaga Administrasi Negara : Jakarta
- Simamora. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan evaluasi kinerja*: Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Siswanto Bedjo.(2007). *Manajemen Personalia Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sudjana. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Soegiono. (2000). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Wursanto. (2009). *Kompetensi Sumber Daya Manusia Profesional*. Yogyakarta. Andi Offset
- *) Penulis adalah Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Luwuk**