

**ANALISIS KEMAMPUAN INTELEKTUAL, KEMAMPUAN FISIK,  
SIKAP TERHADAP PEKERJAAN, DAN PERILAKU WAKTU KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AIR MANCUR SOLO**



**ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH**

**Disusun Dan Diajukan Guna Melengkapi Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh :

**ALI MAHMUDI**  
**B 1000 90 177**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2013**

## PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca skripsi dengan judul:  
**ANALISIS KEMAMPUAN INTELEKTUAL, KEMAMPUAN FISIK,  
SIKAP TERHADAP PEKERJAAN, DAN PERILAKU WAKTU KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AIR MANCUR SOLO.**

Yang ditulis oleh:

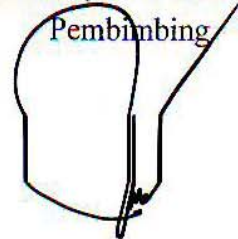
**ALI MAHMUDI**

**B 1000 90 177**

Penandatanganan berpendapat bahwa usulan penelitian tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 20 Juni 2013

Pembimbing



( Nur Achmad, SE, M.Si )



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

( Dr. Triyono, M.Si )

**ANALISIS KEMAMPUAN INTELEKTUAL, KEMAMPUAN FISIK,  
SIKAP TERHADAP PEKERJAAN, DAN PERILAKU WAKTU KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AIR MANCUR SOLO.**

Oleh :

Ali Mahmudi

**Abstract**

The purpose of this study was to examine the influence of intellectual ability, physical ability, work time behavior, and attitudes toward work on the performance of employees at PT. Air Mancur Solo and analyze which variables are the most dominant influence employee performance. Based on the results of the study are expected to be used as a guideline in determining the information and customer relationship strategies. Testing this hypothesis using a multiple linear regression analysis, t test, F test, the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). Population in this study were employees of PT. Air Mancur Solo, the study sample was 100 employees or respondents with random sampling as a sampling technique. Random sampling technique ie sampling technique in which each population have the same opportunity to be selected into the sample. Based on the survey results revealed that the variables of physical ability (X<sub>2</sub>) of 2.555, the variable behavior of the working time (X<sub>4</sub>) of 4,390 significant effect on the performance of employees because the value of t count > t table is 1.985 ttable value. While intellectual ability variables (X<sub>1</sub>) is -2.333, and variable attitudes towards work (X<sub>3</sub>) of 1,924 did not significantly affect the performance of the employees due t < t table is 1.985 ttable value. Behavioral variable working time (X<sub>4</sub>) is the most dominant variables affect the performance of the employee, because the variable behavior of the working time has a regression coefficient greater than compared to a variable = another variable, that is equal to 0.406. From the results of the test F value F value obtained results > F table (13.581 > 3.07) this means that the intellectual ability variables (X<sub>1</sub>), physical ability (X<sub>2</sub>), attitudes towards work (X<sub>3</sub>), and the behavior of the working time (X<sub>4</sub>) together equally significant effect on employee performance (Y). While the results of the analysis test of determination (R<sup>2</sup>) obtained rate coefficient R<sup>2</sup> of 0.364.

Keywords: intellectual ability, physical ability, attitude towards work, working time behavior, employee performance.

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan karena masalah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat guna mengantisipasi kompetisi global.

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengertian**

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai apa yang telah ditetapkan (Panggabean, 2002: 15).

Sedangkan tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian**

Konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kinerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Brahmasari (2006: 64) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Agustina (2002) dan Sutiadi (2003: 6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seorang dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

## **C. Kemampuan Kerja**

### **1. Pengertian**

Kemampuan menurut Swasto Bambang, (2009: 90) adalah memfokuskan kepada kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan kemampuan sikap. Kemampuan pengetahuan adalah

pemahaman yang berkaitan dengan tugas–tugas individu dalam organisasi termasuk pengetahuan tentang tempat kerjanya.

Ada tiga komponen penting yang tidak tampak dalam kemampuan diri manusia yaitu; keterampilannya, kemampuannya, dan etos kerjanya. Kemampuan berkaitan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang, kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek. (Robbins, 2000:46).

Lebih lanjut (Robbins, 2000: 50-52) menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor yaitu:

a. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*)

Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental.

b. Kemampuan fisik (*physical ability*)

Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

## **D. Budaya Kerja**

### **1. Pengertian**

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang berwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi, dan pelayanan suatu produk yang

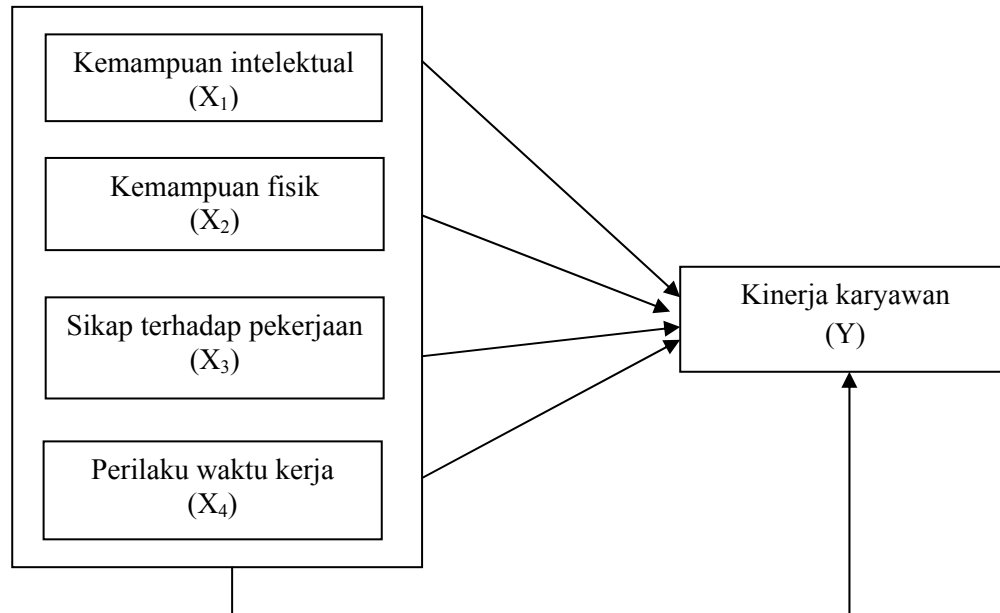
berkualitas dalam arti optimal, ekonomi, dan memuaskan. Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan. Wahana budaya kerja adalah produktivitas yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain : kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif. Dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makij lebih baik, dan lain-lain.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan yang memuat tulisan Budhi Paramitha berjudul “*Masalah Keresasian Budaya dan Manajemen di Indonesia*”, budaya kerja dapat dibagi menjadi:

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan terhadap kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Kerangka Pemikiran



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

### B. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan / individu – individu yang karakteristiknya hendak di duga. Satuan-satuan / individu-individu ini disebut unit analisa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Air Mancur Solo.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, atau sejumlah elemen yang jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah elemen dan populasinya. Sampel juga berarti bagian dari populasi penelitian yang dipilih sebagai wakil representative dari keseluruhan untuk diteliti. Dimana menurut Arikunto, (2012: 112) jika populasi lebih dari



100 orang maka diambil sampai 5%-10% atau 20%-30% dari jumlah populasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **1. Uji validitas**

Uji Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kebenaran suatu *instrument* (alat ukur). Berdasarkan taraf signifikansi 5%, jika diperoleh koefisiensi korelasi dari skor item masing-masing variabel ( $r_{hitung}$ ) lebih besar  $r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas terhadap kuesioner dilakukan dengan bantuan program SPSS 15.0 *for windows* yang hasilnya adalah sebagai berikut:

##### **a. Kemampuan Intelektual ( $X_1$ )**

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa lima butir pertanyaan untuk mengungkap tentang kemampuan intelektual ( $X_1$ ) dinyatakan valid. Hal ini karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yang masing – masing nilainya adalah 0,282, 0,449, 0,656, 0,537, 0,746 > 0,195. sehingga, sehingga butir-butir pertanyaan tentang kemampuan intelektual layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

##### **b. Kemampuan Fisik ( $X_2$ )**

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa empat butir pertanyaan untuk mengungkap tentang kemampuan fisik ( $X_2$ ) dinyatakan valid. Hal ini karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yang masing-masing

nilainya adalah 0,567, 0,603, 0,642, 0,617 > 0,195. Sehingga butir-butir pertanyaan tentang kemampuan fisik ( $X_3$ ) layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

c. Sikap Terhadap Pekerjaan ( $X_3$ )

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa empat butir pertanyaan untuk mengungkap tentang sikap terhadap pekerjaan ( $X_3$ ) dinyatakan valid. Hal ini karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , masing nilainya adalah 0,427, 0,717, 0,720, 0,661. sehingga butir-butir pertanyaan tentang sikap terhadap pekerjaan ( $X_3$ ) layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

d. Perilaku waktu Kerja ( $X_4$ )

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa lima butir pertanyaan untuk mengungkap tentang perilaku waktu kerja ( $X_4$ ) dinyatakan valid. Hal ini karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , masing-masing nilainya adalah 0,618, 0,653, 0,809, 0,830, 0,727. sehingga butir-butir pertanyaan tentang perilaku waktu kerja ( $X_4$ ) layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

e. Kinerja (Y)

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa delapan butir pertanyaan untuk mengungkap tentang kinerja (Y) dinyatakan valid. Hal ini karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , masing-masing nilainya adalah 0,437, 0,588, 0,689, 0,683, 0,659, 0,310, 0,278, 0,628. sehingga butir-butir

pertanyaan tentang kinerja (Y) layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada variabel kemampuan intelektual ( $X_1$ ) 0,435, kemampuan fisik ( $X_2$ ) 0,389, sikap terhadap pekerjaan ( $X_3$ ) 0,499, perilaku waktu kerja ( $X_4$ ) 0,780, kinerja (Y) 0,660, diperoleh dari nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,195 .

## **B. Pengujian Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada/tidaknya penyimpangan dalam model regresi, pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel *error* (e) berdistribusi normal atau tidak. Parameternya adalah 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Grafik tersebut menunjukkan distribusi normal dan data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2007: 91) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Dari hasil uji multikolinieritas diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik, sikap terhadap pekerjaan, dan perilaku waktu kerja mendekati angka 1 yaitu 0,887, 0,769, 0,848, 0,782. Maka dapat disimpulkan semua variabel bebas multikolinieritas.

## 3. Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2007: 105) Uji heterokedastisitas dilakukan untuk untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan analisis data denagn menggunakan program SPSS 15.0 diperoleh  $R^2 = 0,046$  sehingga diperoleh nilai  $LM = 0,046 \times 100 = 4,6$ . Dengan demikian nilai LM lebih kecil dari tabel *Chi Square* 9,6 ( $4,6 < 9,6$ ), yang menunjukkan bahwa *standar error* ( $\epsilon$ ) tidak mengalami heteroskedastisitas.

## C. Pengujian Hipotesis

Regresi adalah teknik untuk menganalisis hubungan antara dua/lebih variabel,byaitu antara variabel dependen dengan variabel independen (Djarwanto dan Subagyo, 2005: 315).

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 13,299 + -0,250 X_1 + 0,458 X_2 + 0,305 X_3 + 0,517 X_4 + e$$

Nilai konstanta sebesar 13,299 satuan, Koefisien regresi variabel kemampuan intelektual ( $X_1$ ) adalah -0,250, kemampuan fisik ( $X_2$ ) adalah 0,458 dengan parameter positif, variabel sikap terhadap pekerjaan ( $X_3$ ) adalah 0,305 dengan parameter positif, untuk variabel perilaku waktu kerja ( $X_4$ ) adalah 0,517 dengan parameter positif.

#### 1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Pengujian regresi digunakan pengujian dua arah (*two tailed test*) dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  yang berarti bahwa tingkat keyakinan adalah sebesar 95%.

Kemampuan intelektual ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} = -2,333 < 1,985$ , sehingga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan intelektual dalam kinerja karyawan, Kemampuan Fisik ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} = 2,555 > 1,985$ , sehingga secara signifikan berpengaruh terhadap kemampuan fisik dalam kinerja karyawan, Sikap Terhadap Pekerjaan ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} = 1,924 < 1,985$ , sehingga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sikap terhadap pekerjaan dalam kinerja karyawan, Perilaku waktu kerja ( $X_4$ ) dengan nilai  $t_{hitung} = 4,390 > 1,985$ , sehingga secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku waktu kerja dalam kinerja karyawan.

## 2. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil perhitungan untuk nilai R<sup>2</sup> dengan bantuan program SPSS 15.0, dalam analisis regresi berganda dapat diperoleh angka koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> sebesar 0,364.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kemampuan intelektual, kemampuan fisik, sikap terhadap pekerjaan, dan perilaku waktu kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Air Mancur Solo dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

### 1. Hasil analisis regresi adalah

$$Y = 13,299 + -0,250 X_1 + 0,458 X_2 + 0,305 X_3 + 0,517 X_4 + e$$

2. Kemampuan intelektual (X<sub>1</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} = -2,333 < 1,985$ , sehingga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan intelektual dalam kinerja karyawan, berarti hipotesis yang menyatakan “ Diduga faktor kemampuan intelektual tidak mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Mancur Solo”, terbukti.
3. Kemampuan Fisik (X<sub>2</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} = 2,555 > 1,985$ , sehingga secara signifikan berpengaruh terhadap kemampuan fisik dalam kinerja karyawan, berarti hipotesis yang menyatakan “diduga faktor kemampuan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan”, terbukti.
4. Sikap Terhadap Pekerjaan (X<sub>3</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} = 1,924 < 1,985$ , sehingga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sikap terhadap

pekerjaan dalam kinerja karyawan, berarti hipotesis yang menyatakan “diduga sikap terhadap pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”, tidak terbukti.

5. Perilaku waktu kerja ( $X_4$ ) dengan nilai  $t_{hitung} = 4,390 > 1,985$ , sehingga secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku waktu kerja dalam kinerja karyawan, berarti hipotesis yang menyatakan “diduga perilaku waktu kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, terbukti.
6. Faktor perilaku waktu kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien Beta untuk variabel perilaku waktu kerja sebesar 0,406 lebih besar dari nilai koefisien Beta variabel yang lainnya. Berarti hipotesis kedua yang menyatakan “diduga faktor kemampuan intelektual berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan” tidak terbukti.
7. Berdasarkan hasil perhitungan F statistik diperoleh dari  $F_{hitung} = 13,581 > 3,07$ , sehingga kemampuan intelektual ( $X_1$ ), kemampuan fisik ( $X_2$ ), sikap terhadap pekerjaan ( $X_3$ ), dan perilaku waktu kerja ( $X_4$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
8. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,364. Hal ini berarti bahwa kemampuan intelektual ( $X_1$ ), kemampuan fisik ( $X_2$ ), sikap terhadap pekerjaan ( $X_3$ ), dan perilaku waktu kerja ( $X_4$ ) dapat menjelaskan tentang kinerja karyawan sebesar 36,4 %, sedangkan sisanya sebesar 63,6 % dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Nur. (2012), *Komputer Statistik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Surakarta, Handbook FE UMS.
- Arikunto, Suharsimi. 2002, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi V, Jakarta. PT. Rhineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002, *Prosedur Penelitian Satu Pendekatan Praktek*, Jakarta. PT. Rhineka Cipta.
- Brahmasari Ayu Ida Dan Suprayetno Agus. (2008), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Surabaya, Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus .
- Djarwanto. PS, Subagya Pangestu. (1981), *Statistik Induktif*. Yogyakarta, BPFE UGM
- Gomes Cardoso Faustino. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi.
- Hadari, Nawawi. (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Musafir. (2007), *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo*, Gorontalo, FE Universitas Gorontalo.
- Prayitno Widyo Yudo. (2004), *Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur*, Surabaya, Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
- Rivai Veithizal. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso Singgih. (2000), *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Suhaefri Irsan. 2012. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. [Http://www.irsansuhaefri.blogspot.com](http://www.irsansuhaefri.blogspot.com) (diakses 06 November 2012 pukul 15:14 WIB).
- Susanto Erlik. (2008), *Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja*, Surakarta, STIE AUB.
- Umam Khaerul. (2010), *Perilaku Organisasi*, Bandung, Pustaka Setia.
- Wirawan. (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.