

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
(STUDI PADA KANTOR PUSAT PT PERKEBUNAN NUSANTARA V  
PEKANBARU)**

**Oleh : Try Samuel Hotman Zagoto**

**Email: [trysamuelh@gmail.com](mailto:trysamuelh@gmail.com)**

**Preceptor: Kasmiruddin**

**Study of Business Administration  
Department of Administration Sciences  
Faculty of Social and Political Sciences  
Riau University**

**Campus Bina Widya H.R. Soebrantas Road Km 12,5  
Simpang Baru Pekanbaru 28293  
Telp/Fax. 0761-63277**

***Abstrack***

*This study aims to determine the influence of situational leadership style and work motivation on employee job satisfaction (study at the headquarters of PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). Work Environment as Variable (X1), Employee Welfare as Variable (X2) and Employee Morale as a variable (Y).*

*The method in this research is quantitative with SPSS program, where the samples used are employees at the headquarters of PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru that is as much as 100 respondents. In accordance with opinion (Roscoe, 2009) that the appropriate size in the study is 30 to 500. That number can already represent the population. Technique of collecting data through questionnaire.*

*The result of this research conclude that Work Environment variable and Employee Welfare have significant influence to Employee Morale at the headquarters of PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*

*Keywords: Work Environvent, Employee Morale*

## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang diinginkan perusahaan.

Terciptanya karyawan yang bekerja secara produktif salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman dan kondusif akan mampu memberikan rasa senang kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai

semangat kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan. Sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan semangat kerja yang rendah, sehingga karyawan akan lebih mudah menyerah dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya..

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat kerja karyawan.

Pengertian lingkungan kerja sebagaimana dirumuskan oleh **Nitisemito (1999)** adalah “segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan kepadanya”. Adapun indikatornya ialah hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas fasilitas kerja karyawan.

Menurut **Sedarmayanti (2001)** secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: Lingkungan kerja yang langsung berhubungan

dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, dekorasi tempat kerja, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, keamanan dan lain-lain.

b) Lingkungan kerja non fisik

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.

**Nitisemito (2000)** perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Selain memperhatikan lingkungan kerja, untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. Menurut **Rimawathi (2008)** kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa diharapkan dapat memacu meningkatkan semangat kerja dari karyawan. Oleh karena itu kesejahteraan karyawan memiliki arti penting untuk menjalankan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kesejahteraan bertujuan mengatasi berbagai keluhan

karyawan mengenai kebutuhan mereka diluar upah atau gaji. Manfaat kesejahteraan karyawan adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh **Ardana, dkk (2012)**, “Program kesejahteraan karyawan membantu memelihara semangat (*morale*) karyawan. Memberikan perhatian khusus pada program kesejahteraan karyawan yang baik akan memelihara sikap karyawan baik terhadap kinerja dan lingkungan kerjanya”. Seseorang yang dalam keadaan termotivasi akan melakukan usaha sekuat tenaga untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Usaha yang kuat ini harus bisa diarahkan oleh organisasi agar tetap mendapatkan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2013)** adapun jenis-jenis kesejahteraan karyawan sebagai berikut:

- 1) Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang antara lain uang pensiun, uang makan, uang Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan.
- 2) Kesejahteraan yang berupa fasilitas, antara lain sarana ibadah, kafeteria, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil, koperasi, dan toko.
- 3) Kesejahteraan berupa pelayanan yaitu puskesmas atau dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, kredit rumah.

Dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dengan begitu, motivasi karyawan untuk berprestasi akan terus meningkat. Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan karyawan saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Kebijakan pemberian kesejahteraan, baik jenis maupun besarnya harus berdasarkan analisis tugas dan tanggung jawab, uraian pekerjaan, jabatan serta lamanya masa kerja. Selain itu juga, waktu pembayarannya, perusahaan harus membayar tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Hal itu, akan membuat kepercayaan karyawan kepada perusahaan semakin besar.

Banyak para ahli berpendapat atau memberikan batasan tentang semangat kerja karyawan, namun batasan tersebut tidaklah jauh berbeda satu sama lain, batasan-batasan tersebut diantaranya seperti yang dikemukakan oleh **Sastrohadwiryo (2002)**, semangat kerja adalah kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu.

Menurut **Malayu (2001)** semangat kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut **Sadili Samsudin (2006)** semangat kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok

kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut **Tohari (2002)**, sikap-sikap individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaan untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi.

Dari pendapat yang dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa semangat kerja erat kaitannya dengan faktor kerjasama dan keinginan untuk meningkatkan semangat kerja.

Menurut **Nitisemito (1996)**, faktor-faktor semangat kerja adalah:

- Tingkat produktifitas, segi yang diukur yaitu dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu, kualitas kerja dan dapat memenuhi target
- Tingkat kehadiran, segi yang diukur yakni ketepatan jam masuk, jam keluar kantor dan waktu istirahat
- Keinginan untuk bertahan, segi yang diukur yakni bagaimana kesenangan terhadap pekerjaan serta kesesuaian tugas dan keterampilan yang dimiliki
- Kegairahan kerja, segi yang diukur bagaimana dengan tingkat lingkungan kerjadan hubungan karyawan serta suasana dan iklim kerja yang bersahabat.

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dapat dianggap anggapan, pendapat serta asumsi yang mungkin benar atau salah. Berdasarkan uraian kerangka

pemikiran diatas, maka hipotesis yang dapat disajikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan kantor pusat PTPN V Pekanbaru.

H2 :Diduga ada pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan kantor pusat PTPN V Pekanbaru.

H3 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan kantor pusat PTPN V Pekanbaru.

## METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Rambutan No. 43 Pekanbaru – Riau.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuisisioner dan wawancara. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 orang dengan menggunakan formula slovin. Teknik pengukuran pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Alat uji statistik menggunakan SPSS 17 yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji parsial/ uji t, uji simultan/ uji F.

## HASIL

### 1. Regresi Analisis Linear Sederhana

- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil regresi linier sederhana didapatkan bilangan konstanta (a) sebesar 7,973 da koefisien variabel gaya kepemimpinan situasional sebesar 1,600. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 7,973a + 1,600X1$$

Keterangan :

Y = Semangat kerja karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 7,973 ini dapat diartikan jika lingkungan kerja nilainya 0, Maka kepuasan kerja bernilai 7,973
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif yaitu 1,600, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan semangat kerja sebesar 1,600

➤ Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil regresi linier sederhana didapatkan bilangan konstanta (a) sebesar 10,421 dan koefisien variabel kesejahteraan karyawan sebesar 0,987. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel di atas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 10,421a + 0,987X1$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja Karyawan

X2 = Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 10,421 ini dapat diartikan jika kesejahteraan nilainya 0, Maka semangat kerja karyawan bernilai 10,421
  - 2) Nilai koefisien regresi variabel kesejahteraan bernilai positif, yaitu 0,987, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kesejahteraan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan semangat kerja sebesar 0,987
2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sederhana
- Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil regresi secara keseluruhan yang menjelaskan hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, dimana didapatkan nilai R 0,932 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan lingkungan kerja (Variabel Independen) dengan semangat kerja (variabel dependen) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat, karena koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai *range* antara 0 sampai ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekat 1) maka pengaruh lingkungan kerja secara serentak dianggap sangat kuat dan apabila  $r$  square mendekati 0 (nol) maka pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja serentak adalah lemah.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,868. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 86,8%. Sedangkan sisanya 14,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

➤ Kesejahteraan (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil regresi secara keseluruhan yang menjelaskan hubungan kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan, dimana didapatkan nilai R 0,881 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kesejahteraan (variabel independen) dengan semangat kerja (variabel dependen) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat, karena koefisien determinasi ( $R^2$ )

mempunyai *range* antara 0 sampai ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekat 1) maka pengaruh kesejahteraan secara serentak dianggap sangat kuat dan apabila  $r$  square mendekati 0 (nol) maka pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja serentak adalah lemah.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,776. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 77,6%. Sedangkan sisanya 23,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### 3. Uji t/parsial

- Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y), yakni sebesar 15,401 dengan tingkat signifikansi 0,000. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$T_{\text{tabel}} = n - k : \alpha / 2$$

$$= 100 - 2 : 0,05 / 2$$

$$= 98 : 0,025$$

$$= 1,984$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

Dengan demikian diketahui thitung (15,401) > t tabel (1,984) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

- Kesejahteraan (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel kesejahteraan (X1) terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y), yakni sebesar 18,408 dengan tingkat signifikansi 0,000. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$T_{\text{tabel}} = n - k : \alpha / 2$$

$$= 100 - 2 : 0,05 / 2$$

$$= 98 : 0,025$$

$$= 1,984$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

Dengan demikian diketahui thitung (18,408) > t tabel (1,984) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari regresi linear berganda didapat bilangan konstanta (a) sebesar 4,133, koefisien variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 0,825 dan koefisien variabel kesejahteraan yaitu sebesar 0,640. Maka dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Kesejahteraan Karyawan

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> + Koefisien regresi

a = Konstanta

$$Y = 4,133a + 0,825X_1 + 0,640x_2$$

Artinya:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 4,133 ini dapat diartikan jika lingkungan kerja dan kesejahteraan nilainya 0, Maka semangat kerja bernilai 4,133
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,825, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan semangat kerja sebesar 0,825
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kesejahteraan bernilai positif, yaitu 0,640, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kesejahteraan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan semangat kerja sebesar 0,640.

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Berganda

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,868. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 86,8%. Sedangkan sisanya 14,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

#### 6. Uji F/Simultan

Dari hasil simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 319,919 dengan signifikan 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = df = k \quad df_2 = n - k -$$

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

$$F_{\text{tabel}} = df_1 = 2 \quad df_2 = 100 - 2 - 1 = 97$$

$$\text{Alpha} = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F tabel pada  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 97$  adalah 3,17. Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 319,919 sedangkan nilai F tabel 3,090. Hal ini berarti  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikansi  $0,000 < \text{alpha } 0,05$ . jadi dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### PENUTUP

#### a) Kesimpulan

Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan, karena terciptanya Lingkungan Kerja yang baik dan Kesejahteraan yang diberikan juga diterima baik oleh karyawan akan menghasilkan Semangat Kerja Karyawan sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tercapai. Dari hasil penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan memiliki pengaruh dari hasil uji analisis linier berganda, uji F/simultan.

b) Saran

Adanya lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan perlu ditingkatkan kembali, sehingga karyawan nyaman dan aman dalam proses bekerja dan kesejahteraan yang sesuai dengan kemauan dan kebutuhan karyawan akan menambah semangat karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan karyawan pun akan loyal kepada perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Beni Habibie, 2005. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa tengah dan D.I.Y bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 5(8) : h: 2-24
- Handoko, T Hani. 2007. *Manajemen Personalialia dan sumber daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE. UGM.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi, Bernard. (2004). *Manajemen SDM Dalam Prespektif Global*. Unri Press : Pekanbaru.
- Malayu S. P Hasibuan, 2001. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan. Jakarta
- Rimawathi, 2008. Analisis Faktor Penentu Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Kantor Dinas pendidikan Nasional Propinsi Bali. *Tesis Universitas Udayana*.
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju : Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Kamelia S) 2740 Kesepuluh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, (2003). *Manajemen Personalialia*. PT. Remaja Rosda Karya : Yogyakarta.
- Simanjuntak, Burhan. (2003). *Prilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosda Karya : Yogyakarta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.

Undang-undang No.13.2003. “UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003”, diakses pada tanggal 27 September 2012 dari <http://www.hukumonline.com>

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.