

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PADANGSIDIMPUAN

Nirmala Haty harahap¹⁾, Wisnu Yusditar²⁾, Nurdelila³⁾

^{1), 2), 3)} Universitas Graha Nusantara

¹⁾ nirmalahati1985@gmail.com

²⁾ yusditarawisnu@gmail.com

³⁾ amkoebt86@gmail.com

Korespondensi author: yusditarawisnu@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 Juni 2024]

Accepted [29 Juni 2024]

Kata kunci : Budaya Organisasi, *Work Discipline*, *Employee Performance*.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan kerja pegawai berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan. Pendekatan yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis korelasi, regresi linier sederhana, uji hipotesis, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi, dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel dan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uji koefisien determinasi, sebesar 42,8% dari variabilitas dalam pencapaian tujuan organisasi dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja pegawai. Sisa variabilitas sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dalam kesimpulan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan sebesar 42,8%.

ABSTRACT

This study aims to measure the extent to which employee work competence influences the achievement of organizational goals at the Department of Public Works and Spatial Planning in Padangsidimpuan City. The research approach used was quantitative descriptive method with techniques such as correlation analysis, simple linear regression, hypothesis testing (t-test), F-test (simultaneous), and coefficient of determination (R²). The results of the correlation analysis showed a correlation coefficient of 0.509 between variable X (employee work competence) and variable Y (achievement of organizational goals). The calculation of the regression coefficient yielded a constant coefficient of 2.894 and a coefficient for the independent variable (X) of 0.169, resulting in the regression equation $Y = 2.894 + 0.169X$. The t-test yielded a computed t-value of 3.597, exceeding the tabulated t-value of 2.010, and a significance level (sig) of 0.012, which was lower than 0.05. The F-test yielded a computed F-value of 12.705 and a significance level (sig) of 0.000. Comparing this with the tabulated F-value of 4.05, it can be concluded that the hypothesis is accepted. The coefficient of determination (R²) was found to be 0.428, indicating that 42.8% of the variation in the achievement of organizational goals can be explained by employee work competence. The remaining 57.2% is influenced by other variables not included in this study. In conclusion, this study establishes that employee work competence has a positive and significant influence on the achievement of organizational goals at the Department of Public Works and Spatial Planning in Padangsidimpuan City, accounting for 42.8% of the variance.

1. PENDAHULUAN

Dalam setiap kelompok, tujuan memegang peranan penting sebagai inti dari pengertian bahwa tujuan sebuah organisasi adalah sebagai tempat di mana individu berkumpul dan bekerja bersama untuk mencapai hasil tertentu. Berangkat dari pemikiran ini, kita dapat menyimpulkan bahwa pencapaian tujuan merupakan prioritas utama. Penetapan tujuan organisasi memberikan petunjuk serta mencegah kekacauan dengan menciptakan struktur yang tertata. Tujuan memiliki peran penting dalam memotivasi anggota organisasi sebab melalui tujuan, organisasi dapat menyampaikan apa yang ingin diraih serta menyediakan sebuah standar untuk mengakui prestasi dan keberhasilan. Tujuan organisasi bisa terdiri dari tujuan umum dan spesifik serta tujuan jangka panjang dan tujuan sementara. Tujuan-tujuan umum atau tujuan strategis dalam praktik tidak efektif tanpa diolah menjadi tujuan-tujuan yang lebih rinci dan spesifik sesuai tingkatan manajemen, sehingga menciptakan sebuah hirarki tujuan.

Setiap anggota organisasi memainkan peran krusial dalam membantu merealisasikan pencapaian target yang dituju. Penting bagi organisasi untuk diperkuat oleh individu-individu yang memiliki keahlian khusus, terutama di sektor pariwisata, demi mencapai tujuan yang telah digariskan. Organisasi terdiri atas kumpulan sosial yang diorganisir secara sadar dengan batas-batas yang jelas serta responsif, yang bekerja tanpa henti menuju tujuan tersebut (Robbins, 2006). Segala aktivitas yang terjadi dalam organisasi ini dipicu dan diarahkan oleh manusia, yang dengan kemampuan intelektual dan fisiknya, membentuk anggota dari organisasi itu sendiri.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh perilaku organisasinya, yaitu *Organization Behavior*, yang mencerminkan tindakan dan kesiapan mental dari anggota organisasi tersebut. Karena itu, pencapaian sasaran organisasi banyak ditentukan oleh bagaimana para anggotanya mengatur dan memadukan berbagai jenis sumber daya, mulai dari sumber daya manusia, alam, hingga pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian, sukses dalam mencapai tujuan organisasi bergantung pada seberapa baik individu dapat mengelola dan memanfaatkan unit-unit kerja yang ada dalam organisasi itu (Astuti, 2008).

Organisasi akan beroperasi dengan efektif ketika kontribusi dari setiap individu diakui dan dihargai secara adil. Menurut pandangan Allen (As'ad, 2001), tidak peduli seberapa baik rencana sebuah organisasi dirancang, tanpa adanya semangat dan kegembiraan dari para pelaku dalam melaksanakan tugas, organisasi tersebut tidak akan mencapai potensi penuhnya. Karyawan, sebagai aset manusia utama, membutuhkan motivasi yang kuat agar mereka dapat dengan antusias memberikan kontribusi kerja maksimal yang diharapkan oleh organisasi. Proses motivasi ini ditujukan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan penuh dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Jika karyawan dapat bekerja dengan dedikasi, maka organisasi pasti akan mencapai tujuannya, yang secara langsung akan meningkatkan kinerja dan prestasi organisasi secara keseluruhan (Watinema, 2007).

Manajemen sumber daya manusia memperlihatkan pentingnya tenaga kerja sebagai aset yang perlu diperoleh, dikembangkan, dan dijaga, dimana mereka harus memiliki kompetensi yang mencakup kapasitas dan keinginan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kompetensi ini berasal dari kombinasi pengetahuan, keterampilan, bakat, minat, dan pengalaman. Sementara itu, motivasi untuk bekerja berkembang dari kepuasan dan prestasi yang diperoleh melalui pengalaman bertugas dalam organisasi. Karena itu, fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam kesuksesan organisasi.

Performa karyawan dapat diukur melalui dua aspek utama: kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kualitas pekerjaan terfokus pada atribut personal karyawan, seperti ketepatan waktu, disiplin, keahlian, dan kecermatan dalam menjalankan tugas. Ini menyoroti apakah karyawan memiliki standar kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Sementara itu, kuantitas pekerjaan berkaitan dengan volume hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dan apakah output tersebut memenuhi atau melebihi ekspektasi organisasi. Untuk secara berkesinambungan meningkatkan performa karyawan, organisasi seringkali berusaha meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Kemampuan ini merujuk pada kapabilitas individu untuk menuntaskan tugas tertentu dan terdiri dari dua elemen utama: kemampuan intelektual dan fisik.

Faktor kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap performa karena umumnya mencerminkan potensi seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Menurut Nayono (2000), kemampuan merujuk pada ketersediaan modal dalam bentuk kecakapan, ketangkasan, keterampilan, atau sumber daya lain yang memungkinkan individu memberikan kontribusi signifikan kepada organisasi. Terdapat beberapa indikator penting yang menunjukkan kemampuan kerja karyawan. Pertama, tingkat pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kompetensi mereka dalam menyelesaikan tugas. Semakin tinggi pendidikan seseorang, biasanya semakin mumpuni dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedua, pengalaman kerja sangat penting dalam operasional organisasi, di mana karyawan berpengalaman dapat mendukung dan meningkatkan kualitas kerja karyawan yang lebih baru. Ketiga, kemampuan karyawan untuk menghadapi beban kerja juga perlu dipertimbangkan, karena jika karyawan merasa tidak mampu, hal ini dapat mempengaruhi hasil yang mereka capai.

Jika kemampuan atau potensi tenaga kerja tidak dimanfaatkan secara maksimal, hal ini dapat mengakibatkan penurunan dalam kualitas dan produktivitas kerja mereka, serta peningkatan tingkat absensi. Apabila kondisi ini dibiarkan berlarut-larut tanpa adanya upaya atau langkah pencegahan dari pihak organisasi, maka dapat berdampak negatif dan menyebabkan kerugian bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk dapat mengenali dan memenuhi kebutuhan serta harapan para pekerja, untuk memastikan bahwa mereka terus memberikan kontribusi yang

optimal. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan dan memaksimalkan kemampuan kerja dari tenaga kerja tersebut.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kemampuan Kerja Pegawai

Kemampuan individu ikut menentukan perilaku dan hasil yang mereka capai. Kemampuan kerja, atau work ability, dapat dipahami sebagai harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Kemampuan reflektif dari potensi seseorang untuk menjalankan pekerjaan atau tugas tertentu, yang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Oleh karena itu, pegawai dengan kemampuan yang tinggi sangat mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi untuk berkembang dan maju cepat, sekaligus bersaing dalam skala global. Kemampuan yang unggul akan membedakan seseorang dari mereka yang memiliki kemampuan rata-rata atau umum.

Robbins (2006) mendefinisikan kemampuan kerja sebagai kemampuan individu untuk menjalankan ragam tugas dalam pekerjaan spesifik, dimana kemampuan ini terdiri dari dua aspek utama: kemampuan intelektual dan fisik. Sementara itu, Kaleta (2006) menggambarkan kemampuan kerja sebagai karakteristik kompleks yang mencerminkan interaksi antara aktivitas fisik dan mental serta kemampuan fungsional, kesehatan, dan persepsi subjektif individu terhadap posisi mereka dalam konteks organisasi dan sosial. Menurut Soelaiman (2007), kemampuan merupakan karakteristik bawaan atau diperoleh yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas mereka, baik dari segi mental maupun fisik.

Tujuan Organisasi

Sebuah organisasi tercipta berdasarkan berbagai faktor termasuk kesamaan visi, misi, dan tujuan yang mengikat eksistensi kolektif beberapa individu dalam masyarakat. Organisasi berfungsi sebagai medium sosialisasi dan wadah untuk menyalurkan aspirasi masyarakat, serta bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Menurut Siagian (2008), organisasi didefinisikan sebagai sebuah kesatuan antara dua orang atau lebih yang bekerja secara kolaboratif dan terstruktur secara formal untuk menggapai sasaran tertentu, dimana struktur tersebut mencakup adanya individu atau kelompok yang bertindak sebagai pemimpin dan individu atau kelompok lain yang menjadi pengikut.

Hasibuan (2011) menyampaikan bahwa organisasi merupakan sistem yang formal, berstruktur, dan terorganisir yang terdiri dari sejumlah individu yang berkolaborasi untuk meraih tujuan yang spesifik. Dengan mengacu pada definisi ini dan yang sebelumnya, bisa disimpulkan bahwa esensi dari sebuah organisasi adalah sebagai tempat di mana elemen manusia berinteraksi secara mutualistik demi kepentingan bersama, dalam upaya mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Menurut Sheldon seperti dikutip oleh Sutarto (2006), organisasi dilihat sebagai proses dimana pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh individu atau kelompok tersusun secara strategis, mengharuskan keterampilan tertentu untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efektif, melalui pemikiran yang terorganisir, kreatif, dan terkoordinasi dengan baik. Dari perspektif Barnard, seperti yang dipaparkan oleh Wursanto (2005), organisasi diartikan sebagai kerjasama antara dua orang atau lebih dalam sebuah struktur yang tidak berbentuk fisik dan tidak personal, dengan fokus utama pada aspek relasi antar manusia.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan sebanyak 102 orang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2012:141) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan keputusan

Berdasarkan rumusan tersebut diperoleh ukuran sampel (n) untuk :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{102}{1 + 102 \cdot (0.1)^2} = \frac{102}{1 + (102) \cdot (0.01)} = \frac{102}{2.02} = 50 \text{ responden}$$

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah populasi yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan sebanyak 50 orang.

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- X = Kemampuan Kerja
- Y = Tujuan Organisasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antar satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diungkapkan pengaruh antara kemampuan kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang dianalisa dengan regresi sederhana. Untuk menguji seberapa besar pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai (X) dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) digunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *software SPSS 19 for windows*, maka dapat dilihat hasil pengolahan data seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.894	.225		12.857	.000
Kemampuan Kerja	.169	.065	.336	2.597	.012

Dependent Variable: Tujuan Organisasi

Hasil penghitungan koefisien regresi linier sederhana di atas memperlihatkan bahwa nilai koefisien konstanta adalah sebesar 2.894 dan koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,169. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 2,894 + 0,169X$. Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 2.894, secara matematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat variabel X 0, maka variabel Y memiliki nilai 2,894. Selanjutnya nilai positif 0,169 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas X menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas X (Kemampuan Kerja) dengan variabel terikat (Tujuan Organisasi) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel X akan akan menyebabkan kenaikan variabel Y sebesar 0,169.

Berdasarkan data tabel berikut ini diperoleh t hitung sebesar 3,597 pada tingkat sig sebesar 0,012. Hal ini berarti nilai t hitung sebesar 3,597 pada level probabilitas (kepercayaan) 0,05 diperoleh t tabel sebesar 2,010. Hasil uji t tersebut dikaitkan dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

- $H_0: \beta = 0$ Menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara Kemampuan Kerja (X) terhadap Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan
- $H_1: \beta \neq 0$ Menunjukkan terdapat pengaruh antara Kemampuan Kerja (X) terhadap Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan

Kriteria diterimanya hipotesis :

- a) Jika t hitung > t tabel dan sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b) Jika t hitung < t tabel, dan sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- c) Taraf nyata = 5%, derajat kebebasan (df) = n-2 = 50-2 = 48

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,597 > t tabel (3,597 > 2,010) dan sig < 0,05 (0,012 < 0,05) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, hasil pengujian menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain Kemampuan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan.

Pembahasan Penelitian

Hasil penghitungan koefisien regresi linier sederhana di atas memperlihatkan bahwa nilai koefisien konstanta adalah sebesar 2.894 dan koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,169. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 2,894 + 0,169X$. Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 2.894, secara matematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat variabel X 0, maka variabel Y

memiliki nilai 2,894. Selanjutnya nilai positif 0,169 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas X menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas X (Kemampuan Kerja) dengan variabel terikat (Tujuan Organisasi) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel X akan menyebabkan kenaikan variabel Y sebesar 0,169.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar $3,597 > t$ tabel ($3,597 > 2,010$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,012 < 0,05$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, hasil pengujian menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain Kemampuan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan.

Dari tabel model summary di atas, dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,654, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,428. Oleh karena uji koefisien determinasi ini diperoleh dari perhitungan regresi linear sederhana, maka koefisien determinasi sebesar 0,428 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 42,8%. Artinya, dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X) dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini.

5. PENUTUP

Dari hasil analisis yang penulis lakukan, maka penulis menarik kesimpulan, atas penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji korelasi, maka dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y adalah sebesar 0,509. Ini berarti bahwa antara variabel X (Kemampuan Kerja) dengan variabel Y (Tujuan Organisasi) mempunyai hubungan yang kuat karena mempunyai nilai korelasi sebesar 0,509.
2. Dari hasil penghitungan koefisien regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien konstanta adalah 2.894 dan koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,169, sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 2,894 + 0,169X$.
3. Dari hasil perhitungan dengan uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,597 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,010 sehingga t hitung $> t$ tabel ($3,597 > 2,010$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,012 < 0,05$). Jadi, hasil pengujian menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain Kemampuan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan.
4. Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 12,705 dan $\text{sig} 0,000$. F tabel pada taraf $\alpha = 0.05$, $df = 1$ (jumlah variabel independen = 1) ($n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$), maka nilai F tabel = 4,05. Hal ini berarti F hitung $> F$ tabel ($12,705 > 4,05$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X) berpengaruh secara nyata dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y), sehingga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel dependen.
5. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,654, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,428. Oleh karena uji koefisien determinasi ini diperoleh dari perhitungan regresi linear sederhana, maka koefisien determinasi sebesar 0,428 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 42,8%. Artinya, dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa pengaruh variabel Kemampuan Kerja Pegawai (X) dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2001. **Psikologi Industri**. Yogyakarta : Liberty.
- Astuti, Widya. 2008. **Pengaruh Perilaku Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota Pekanbaru**. Jurnal Ilmu Administrasi Negara. Vol.8, No.2 : 73-83.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kaleta, Dorota. 2006. **Lifestyle Index and Work Ability**. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health.
- Robbins, Stephen. P. 2006. **Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia**. Klaten : PT. Intan Sejati.
- Siagian, Sondang. P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)**. Jakarta : Binapura Aksara.
- Soelaiman. 2007. **Manajemen Kinerja, Langkah Efektif Untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja. Cetakan Kedua**. Jakarta : PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Soeroto. 2002. **Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja**. Yogyakarta : UGM Press.
- Sutarto. 2006. **Dasar- Dasar Kepemimpinan Administrasi**. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Wursanto, Lgnatius. 2005. **Dasar-Dasar Organisasi**. Yogyakarta : Penerbit Andi.