

PENGARUH FASILITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BANK SUMUT-MEDAN

Bakhtiar
Universitas Islam Sumatera Utara
Email: bakhtiar_bc@yahoo.co.id

ABSTRACT

This paper is to discuss about the influence of work facilities and work environment to employees' work spirit at the company namely Sumatera Utara Bank (PT. SUMUT Bank) Medan. This research is a quantitative research and employing questionnaire as instrument in data collection. A number of samples are 30 persons who are employees of the Bank, and are 10 % of the population (300 persons). The phenomenon in this research indicates that inadequate work facility and work environment can decrease employee's morale or work spirit, and hence, lacking of productivity, ineffective and less achievement. The purpose of this study is to determine the effect of work facilities and work environment partially and simultaneously to employees' morale or employees' work spirit at PT. SUMUT Bank-Medan. The data analysis is using statistical approach such as multiple linear regression, t test, f test and determinant coefficient which are processed by using SPSS Version 20. The research result shows that multiple linear regression analysis obtained equation $Y = 14,644 + 0,049 X_1 + 0,640 X_2$. While, t test for work facility to employees' work spirit is obtained equal to 0,021. This means that work facilities on employees' work spirit is not significant, whereas, t test for work environment to employee's spirit is obtained equal to 2,616. It means that the work environment to employees' spirit is significant. The calculation of F test which is 4.217 indicating that work facilities and work environment give a positive and significant effect on employees' work spirit.

Keywords: environment, employees, spirit, work facilities.

1. PENDAHULUAN

Pada umumnya suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan berupaya seefektif dan seefisien mungkin memberdayakan sumber-sumber yang tersedia seperti, sumber daya manusia, sumber daya keuangan, informasi dan lain-lain. Dari sekian banyak sumber daya tersebut salah satu yang terpenting untuk melaksanakan kegiatan adalah tenaga kerja manusia. Tenaga kerja manusia bahkan mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi dalam mencapai tujuannya. Oleh karenanya, perusahaan sudah seharusnya untuk memberikan perhatian yang serius terhadap karyawannya lebih dari sumber daya lainnya.

Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, perusahaan juga merumuskan peraturan mengenai hak dan kewajiban karyawannya sehingga menjadi pedoman umum para karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Perusahaan dalam hal ini juga hendaknya berupaya dengan berbagai macam cara memotivasi karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya seperti melalui pemberian insentif, penyediaan fasilitas dan penataan lingkungan kerja yang kondusif.

Fasilitas dan lingkungan kerja yang kondusif selanjutnya juga menjadi perhatian perusahaan karena hal itu merupakan faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Namun memandang tingkat pendidikan para karyawan di suatu perusahaan yang cukup bervariasi, ada yang pasif dan ada juga yang

aktif, maka fasilitas kerja perlu diadaptasi untuk mendukung prestasi kerja karyawan. Kadang terdapat pegawai yang mempunyai pengalaman dan keterampilan. Maka sebaiknya perusahaan dapat memberi fasilitas kerja tertentu agar karyawan yang bersangkutan semakin terampil dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Dalam kajian ini ada sesuatu yang menarik untuk mengangkat isu mengenai pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumatera Utara (Bank Sumut) di kota Medan dengan pertimbangan aksesibilitas dan jarak tempuh yang relatif murah untuk suatu kajian. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap hal-hal berikut:

1. Pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank Sumatera Utara (Sumut)-Medan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank Sumatera Utara (Sumut)-Medan.
3. Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank Sumatera Utara (Sumut)-Medan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat PT. Bank Sumatera Utara (Sumut)-Medan yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol No.18 Medan. Sedangkan objek penelitian ini melibatkan para karyawan di perusahaan tersebut, yaitu karyawan di PT. Bank Sumut Medan.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang didalamnya terdapat sejumlah objek yang disajikan sebagai suatu data yang dibutuhkan oleh seorang peneliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah

pegawai yang bekerja di PT. Bank Sumut Medan, yakni sebanyak ± 300 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipandang dapat mewakili populasi dimana data atau informasi diperoleh untuk diproses dalam penelitian ini.

Menurut Arikunto (2002) apabila objek kurang dari 100 orang, maka harus diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 maka dapat diambil 10% hingga 20% dari populasinya. Maka berdasarkan pendapat tersebut, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 10% dari jumlah populasinya, yaitu sebanyak 30 orang.

2.3. Metode Pengumpulan dan Analisa Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana data diperoleh melalui kuisioner (angket) yang disebar secara acak (random) dan data yang diproses hanya yang diperoleh dari sampel, yaitu 30 orang saja.

Adapun data yang dihimpun dianalisis berdasarkan pendekatan statistik sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiono (2010) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Rumus yang dilakukan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product Moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

b. Uji Reliabilitas

Suharsimi Arikunto (2006:154) menyatakan "Realibilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya

untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”.

Realibitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau tingkat ketetapan hasil pengukuran (Nana Syaodih Sukmadinata, 2009). Quesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Uji reliabilitas dilakukan rumus *cronbach alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

c. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel X_1 (lingkungan kerja) dan X_2 (fasilitas) dengan variabel Y (semangat kerja) dapat dihitung dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Semangat Kerja)
- X_1 = Variabel bebas (Fasilitas kerja)
- X_2 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien variabel X_1
- b_2 = Koefisien variabel X_2

d. Uji F (Simultan)

Uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji F dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Keterangan:

- F = Tingkat signifikan
 - K = Jumlah variabel independent
 - n = Jumlah sampel
 - R = Nilai koefisien determinasi
- Kriteria keputusan :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = Ho diterima
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ = Ho ditolak

e. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan antara Variabel X_1 dengan Variabel Y , Variabel X_2 dengan Variabel Y , yang dapat dihitung dengan rumus:

$$t = \frac{R \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Nilai t hitung
- r = Nilai koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

Kriteria keputusan:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Ho diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ = Ho ditolak

f. Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi karyawan dapat dihitung dengan rumus:

$$D = r^2 \times 100\%$$

D = Determinasi

r = Koefisien regresi linier berganda

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek sumber daya manusia karyawan yang ada di PT. Bank SUMUT Medan. Dimana pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel X_1 , 10 item pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 item pernyataan untuk variabel Y .

Dimana yang menjadi variabelnya adalah variabel X_1 (fasilitas kerja), variabel X_2 (lingkungan kerja) dan variabel Y (semangat kerja). Angket di sebarakan kepada karyawan PT. Bank SUMUT Medan sesuai dengan sampel, 30 responden.

3.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan (kuisisioner) yang telah

disajikan kepada responden maka diperlukan uji validitas. Apabila validitas setiap pernyataan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pernyataan tersebut dianggap valid. Untuk lebih jelasnya akan dilihat pada tabel *Item-Total Statistic* kolom *Corrected Item-Total Correlation*, hasil pengolahan SPSS versi 20 dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel fasilitas kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2), variabel semangat kerja (Y) yang akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	r_{tabel}	Ket.
Fasilitas Kerja (X1)	Q1	0,694	0,361	Valid
	Q2	0,433	0,361	Valid
	Q3	0,613	0,361	Valid
	Q4	0,782	0,361	Valid
	Q5	0,567	0,361	Valid
	Q6	0,530	0,361	Valid
	Q7	0,422	0,361	Valid
	Q8	0,375	0,361	Valid
	Q9	0,421	0,361	Valid
	Q10	0,694	0,361	Valid

Tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan untuk fasilitas kerja yang terdiri dari Q1-Q10 dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan

Variabel	Item	Pearson Correlation	r_{tabel}	Ket.
Lingkungan Kerja (X2)	Q1	0,671	0,361	Valid
	Q2	0,569	0,361	Valid
	Q3	0,716	0,361	Valid
	Q4	0,880	0,361	Valid
	Q5	0,611	0,361	Valid
	Q6	0,930	0,361	Valid
	Q7	0,716	0,361	Valid
	Q8	0,381	0,361	Valid
	Q9	0,507	0,361	Valid
	Q10	0,493	0,361	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} (0,361) dan bernilai positif. Dengan

demikian butir pernyataan yang terdiri dari 10 item tersebut, yaitu terkait dengan lingkungan kerja dinyatakan valid.

Selanjutnya pada tabel 3 menjelaskan mengenai variabel y, yaitu semangat kerja.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Variabel	Item	Pearson Correlation	r_{tabel}	Ket.
Semangat Kerja (Y)	Q1	0,637	0,361	Valid
	Q2	0,721	0,361	Valid
	Q3	0,820	0,361	Valid
	Q4	0,732	0,361	Valid
	Q5	0,709	0,361	Valid
	Q6	0,603	0,361	Valid
	Q7	0,628	0,361	Valid
	Q8	0,682	0,361	Valid
	Q9	0,729	0,361	Valid
	Q10	0,783	0,361	Valid

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut yang terkait dengan semangat kerja dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* $>$ 0,60, sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Fasilitas Kerja (X1)	0,738	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,816	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,885	Reliabel

Sumber: data output SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel (fasilitas, lingkungan dan semangat kerja) dalam penelitian ini reliabel, karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

3.3 Analisa Data

3.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab pernyataan yang telah dituangkan pada identifikasi masalah sebelumnya dan sekaligus menjawab hipotesis yang telah dibentuk pada penjelasan sebelumnya, maka hasil dari perhitungan regresi linear berganda ini dengan bantuan SPSS Versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Descriptive Statistic

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Semangat Kerja	42,50	3,246	30
Lingkungan Kerja	40,40	2,401	30
Fasilitas Kerja	41,43	2,431	30

Sumber : data output SPSS yang diolah, 2017

- Nilai rata-rata fasilitas kerja (X1) adalah 41,43 dengan standart 2,431.
- Nilai rata-rata Lingkungan Kerja (X2) adalah 40,40 dengan standart 2,401.
- Nilai rata-rata Semangat Kerja (Y) adalah 42,50 dengan standart 3,246.

Tabel 6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Std. Coeff.	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Const.)	14.644	11.166		1.312	.201
Fasilitas.	.049	.242	.036	.201	.842
Lingk.	.640	.245	.473	2.616	.014

Sumber: data output SPSS yang diolah, 2017

Tabel 6 diatas menunjukkan pengaruh fasilitas kerja (X1) terhadap semangat kerja (y) dengan hasil yang diperoleh sebesar 0,049. Artinya, jika fasilitas kerja dinaikkan sebesar satu-satuan atau diturunkan sebesar satu-satuan, maka akan menaikkan/menurunkan sebesar 0,049 semangat kerja. Sedangkan pengaruh lingkungan (X2) terhadap semangat kerja (y) diperoleh hasil sebesar 0,640 yang artinya adalah apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu-satuan atau diturunkan sebesar satu-satuan maka akan menaikkan/menurunkan sebesar 0,640 semangat kerja.

Tabel 6 diatas menunjukkan nilai-nilai:

$$a = 14,644$$

$$b_1 = 0,049$$

$$b_2 = 0,640$$

Jadi persamaan regresi linier berganda dua prediktor (fasilitas dan lingkungan kerja) adalah:

$$Y = 14,644 + 0,049 X_1 + 0,640 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X) memiliki koefisien b_1 dan b_2 yang positif, berarti seluruh variabel bebas (fasilitas kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (semangat kerja).

3.3.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk menjawab pernyataan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara parsial atau individual. Output SPSS menunjukkan pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel bebas (fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (semangat kerja) diperoleh sebesar 0,201 sedangkan t-tabel dengan ($df = n - k$) $30 - 3 = 27$ sebesar 1,703 ternyata t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,021 < 1,703$) maka dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja tidaksignifikan berpengaruh terhadap semangat kerja. Untuk nilai t lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} = 2,616$ ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,616 > 1,703$) maka dapat

dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

3.3.3 Uji F (Uji Simultan)

Dalam pengolahan data dengan program SPSS yang penulis buat di peroleh “ANOVA”. Dalam Anova ini dapat dilihat pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di PT. Bank SUMUT Medan.

Tabel 5
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.718	2	36.359	4.217	.025 ^b
	Residual	232.782	27	8.622		
	Total	305.500	29			

Sumber : data output SPSS yang diolah, 2017

Dari uji Anova atau F test, didapat F_{hitung} sebesar 4,217 dengan tingkat signifikansi 0,000 jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,217 > 3,25$) atau $\text{sig } F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel fasilitas kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja (Y). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat terbukti: Fasilitas dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

3.3.4 Uji Determinan

Berapa besar pengaruh atau peran yang ditimbulkan oleh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di PT. Bank Sumut Medan dapat dilihat pada tabel “*Model Summary*”. Hal itu diperoleh penulis melalui pengolahan data dengan program SPSS, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.488 ^a	.238	.182	2.936	.238	4.217	2	27	.025

Sumber: data output SPSS yang diolah, 2017

Dari tabel diatas, diperoleh R Square untuk Y (Semangat Kerja) adalah 0,238. Hal ini berarti 23,8% variasi semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel X_1 (fasilitas kerja) dan variabel X_2 (lingkungan kerja) atau pengaruh tingkat fasilitas kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama atau serentak terhadap variabel Y (semangat kerja) sebesar 23,8% dan sisanya sebesar 76,2% ditentukan oleh variabel lain.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan. Hal ini terbukti dari

hasil uji t yang memperoleh nilai t_{hitung} $X_1 = 0,021$ diterima pada taraf signifikan 5%.

2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh nilai t_{hitung} $X_2 = 2,616$ diterima pada taraf signifikan 5%.
3. Fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank Sumut Medan. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,217 diterima pada taraf signifikan 5%.

Dan berdasarkan hasil penelitian di atas, maka beberapa saran yang ingin disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. PT. Bank Sumut Medan harus lebih memperhatikan lagi fasilitas-sailitas yang diberikan kepada karyawan agar karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya dalam penggunaan fasilitas yang diberikan perusahaan
 2. PT. Bank Sumut Medan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dengan lebih baik lagi agar tercipta suasana di ruangan yang lebih nyaman lagi. Karena dengan suasa lingkungan kerja yang nyaman maka semua karyawan juga akan merasa senang saat berada di kantor.
 3. Dalam meningkatkan semangat kerja para pegawai/karyawan sebaiknya mempertimbangkan lingkungan kerja yang ada di perusahaan, sehingga dengan semakin baiknya fasilitas kerja yang diberikan dan lingkungan kerja yang ada di sekitar perusahaan maka akan membuat pegawai semakin nyaman untuk bekerja, sehingga para pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.
- Dressler, Gary. 2001. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*. Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta.
- Flippo, B, Edwin, 2002. *Managemen Personalia*. Jilid 1 Edisi Kesembilan, Penerbit Erlangga. Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. 2000. *Manajemen*. Edisi 2 Cet. 11. BPFE-UGM Yogyakarta.
- Hasley, Goeorge. D. 1992, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Komar, Oong. 2006. *Filsafat Pendidikan Nonformal*. Pustaka Setia. Bandung.
- Mangkunegara AA, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Mukaromah, Septina. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada CV. Codo Wajak Malang*. Skripsi. Fak. Tarbiyah. Universitas Islam Negeri (UIN). Malang.
- Nitisemitio, Alex S. 2001. *Managemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Gaila Indonesia. Jakarta.
- Ranupandjojo, Saud Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 2. BPFE-Yogyakarta.
- Sedarmayati. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Sofyan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Alfabeta. Bandung.
- Suhardi, RI. 2001. *Prinsip-prinsip dan Teknik Berkomunikasi*. Cetakan Kedua. Bharata Karya Aksara. Jakarta.
- Umar, Husen. 2003. *Metode Riset Prilaku Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Westra, Pariata. 1988. *Manajemen personalia*. Liberti. Yogyakarta.
- Daradjat, Zakiah. 1981. *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*. Proyek Pembinaan Perguruan Tinggi Agama Islam. Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Madenatera, Medan.
- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajamen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pua. Mandar Maju. Bandung.
- Alex S, Nitisemitio. 1986. *Manajemen Personalia*, Balai Aksara. Jakarta Timur.
- Alfred & Slade, Sheila. 1964. *The Essentials of Modern Mathmetics*. Washington Square Press. New York.
- Allen, A. 2001. *Managemen*, Edisi Ketiga. PT. Pembangunan. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.