

**PENGARUH KEMAMPUAN, FASILITAS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS RANTAU  
KECAMATAN RANTAU KABUPATEN ACEH TAMIANG**

Abdul Hakim  
Universitas Islam Sumatera Utara  
abdul.hakim@gmail.com

**ABSTRACT**

*Rantau Puskesmas Rantau Subdistrict, Aceh Tamiang district still needs to improve their human resources to improve work skills with the support of work facilities such as a good computer machine, a good printer and health center equipment such as patient beds to operate all the equipment in need of employee commitment human Resources . In this study, researchers took a sample of 64 people. Hypothesis testing is carried out by means of Multiple Linear Regression, this research is as follows:  $Y = 12,211 + 0,193X_1 + 0,148X_2 + 0,399X_3$ . Work Ability does have a positive effect on the Performance but is not too significant, where employees in the Rantau Community Health Center, Rantau District, Aceh Tamiang Regency still receive appropriate protection. Work facilities also affect the performance of employees but not too significant, the facilities owned by the Rantau Community Health Center, Rantau District, Aceh Tamiang District are quite adequate and can support the Performance of Rantau Community Health Center staff, Rantau District, Aceh Tamiang District. Commitment has a very significant effect on performance with a significance value of 0,000 where the commitment of Rantau Community Health Center staff in Rantau District Aceh Tamiang District is crucial in the performance of each Rantau Community Health Center employee in Rantau District Aceh Tamiang District.*

**Keywords:** Ability, Work Facilities, Competence

**ABSTRAK :** Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau kabupaten Aceh Tamiang masih perlu melakukan peningkatan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan dukungan fasilitas kerja seperti mesin komputer yang baik kondisinya, printer yang baik kondisinya dan peralatan puskesmas seperti tempat tidur pasien untuk mengoperasikan semua peralatan di butuhkan komitmen pegawai dalam meningkatkan sumber daya manusia . Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 64 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara Regresi Linear Berganda persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :  $Y = 12,211 + 0,193X_1 + 0,148X_2 + 0,399X_3$ . Kemampuan Kerja memang berpengaruh positif terhadap Kinerja tetapi tidak terlalu signifikan, dimana pegawai di Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang masih mendapatkan perlindungan yang sesuai. Fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan akan tetapi tidak terlalu signifikan, fasilitas yang dimiliki oleh Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang cukup memadai dan bisa menunjang Kinerja pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. Komitmen sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 dimana Komitmen pegawai Puskesmas Rantau ssKecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang sangat menentukan dalam Kinerja masing masing pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang.

**Kata Kunci :** Kemampuan, Fasilitas Kerja, Kompetensi

**1. Pendahuluan**

Pegawai merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena pegawai merupakan sumberdaya yang mengendalikan serta mempertahankan dan mengembangkan

organisasi tersebut dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu keberadaan pegawai harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan serta diperhatikan

kesejahteraannya, sehingga pegawai tersebut merasa puas bekerja di organisasi tersebut.

Kinerja pegawai adalah salah satu hal yang penting dalam setiap instansi karena kinerja merupakan hasil kerja, kualitas kerja, kerja sama antara pegawai dan disiplin dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kemampuan kerja dari pegawai itu kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kinerja yang di capai. Puskesmas Rantau merupakan pusat kesehatan masyarakat yang berada di Kecamatan Rantau kabupaten Aceh tamiang bagi seluruh pekerja di Indonesia termasuk orang asing yang bekerja minimal 6 bulan di Indonesia. Atau juga dapat dikatakan sebagai program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

Fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan seorang pegawai akan memiliki prestasi kerja ,dimana fasilitas kerja yang lengkap kan mendukung orang yang bekerja di dalamnya akan membuat pegawai akan menjadi lebih berkreasi , lingkungan kerja pegawai adalah suatu Kondisi berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan semacamnya. Ruang yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. . Di samping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding dengan yang lain, Robbins (2006:143).

Dari penjelasan diatas maka lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal. Lingkungan kerja internal meliputi kebersihan, penerangan/cahaya, suara, tata ruang, udara dan tata warna sedangkan lingkungan kerja eksternal meliputi: suasana kerja, hubungan interpersonal, dan ketersediaan fasilitas dan area yang menjadi tanggung jawab instansi. Selanjutnya lingkungan kerja yang terjaga kebersihannya, kerapian dan keindahannya akan membuat pegawai lebih betah duduk di kantor dan senang dengan lingkungan dan pekerjaannya ditambah dengan adan, Nitisemito (2009:124). .dari hasil penelitian Handoko 2015 dengan judul Pengaruh fasilitas dan disiplin

terhadap prestasi kerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Jember dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan hasil penelitian fasilitas dan disiplin berpengaruh secara bersama sama terhadap prestasi kerja pegawai sehingga pegawai merasakan kepuasan kerja pada Bank Rakyat Indonesia jember

Selain fasilitas kerja dan komitmen pegawai Puskesmas Rantau yang harus mampu di tingkatkan fasilitas kerja yang menjadi tolak ukur pegawai dalam menghasilkan pekerjaan di puskesmas , faktor kemampuan kerja dari pegawai yang rendah juga dapat menghambat kinerja pegawai dimana pegawai yang mampu pasti memiliki keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian terdahulu dari Anna Ranaya (2016) yang membuktikan bahwa kemampuan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya adalah penelitian dari Firza Hamdani (2013) fasilitas kerja dan komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Raja Pahala dan demikian juga penelitian dari Ahmad Saubeni (2012). Hasil penelitian menjelaskan bahwa kemampuan kerja dan komitmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Alam Perkasa .

Hal ini sejalan dengan pendapat Yukl (2007:88), menyatakan kemampuan kerja adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berpikir secara rasional ini seorang pegawai akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif.

Fenomena yang terjadi tentang kemampuan kerja pegawai menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan yang masih dihadapi yaitu adanya pegawai yang suka menunda pekerjaannya, kejujuran, ketekunan, disiplin serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki pegawai perlu masih perlu peningkatan agar berdampak pada kinerja pegawai. Berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka disini peneliti ingin menguji kembali tentang kemampuan kerja yang dapat mengatasi permasalahan dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang terukur dengan didukung oleh fasilitas yang memadai seperti sarana dan prasarana puskesmas yang komplit ,untuk komitmen juga di butuhkan guna mendukung kinerja di Puskemas Rantau

Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. Peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting di dalam perusahaan dalam peningkatan kinerja perusahaan, karena kinerja perusahaan tergantung dari kinerja masing-masing pegawainya.

Kemampuan kerja pegawai sangat penting untuk tujuan puskesmas sebab tanpa kemampuan sumber daya manusia yang bekerja di puskesmas namun dukungan fasilitas kerja juga harus menjadi perhatian untuk di tingkatkan sehingga pegawai dapat meningkatkan hasil kerja pegawai melalui komitmen pegawai dalam bekerja sedangkan fasilitas kerja seperti system yang sering lambat dan mesin printer yang rusak sehingga mengganggu pekerja dan pegawai tidak mempunyai kemampuan untuk membeneri mesin printer tersebut sehingga menunggu teknisi yang membenarkannya dan hal ini sering terjadi kemampuan pegawai yang rendah dalam mengambil inisiatif juga menghasilkan kinerja pegawai Puskesmas Rantau akibatnya kinerja pegawai menjadi rendah .Beberapa hal yang menjadi perhatian pada permasalahan ini adalah Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau kabupaten Aceh Tamiang masih perlu melakukan peningkatan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan dukungan fasilitas kerja seperti mesin komputer yang baik kondisinya,printer yang baik kondisinya dan peralatan puskesmas seperti tempat tidur pasien untuk mengoperasikan semua peralatan di butuhkan komitmen pegawai dalam meningkatkan sumber daya manusia .

Selanjutnya Newstorm (2011:158) memberikan pengertian yang sama antara *organizational commitment* dengan *employee loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Oleh karena itu, berdasarkan uraian permasalahan tersebut diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kemampuan Kerja ,Fasilitas kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Kemampuan Pegawai terhadap kinerja Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang terhadap variabel bebas.
4. Pengaruh Kemampuan, Fasilitas kerja, dan komitmen terhadap kinerja Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang terhadap variabel bebas.

## **2. Metode Penelitian**

### **2.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan Puskesmas Rantau Jl Rantau Desa Alur Cucur Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang.

### **2.2. Populasi**

Sugiyono (2009: 72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Berdasarkan data pegawai secara keseluruhan di Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh tamiang berjumlah 64 Orang

### **2.3. Sampel**

Sugiyono (2009:98), mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai peluang/estimasi yang sama untuk menjadi sampel. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representatif* atau dapat mewakili. Dengan teknik penarikan sampel secara sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 orang semua populasi di ambil sebagai sampel dalam penelitian ini.

### **2.4. Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh kemampuan, fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X1),(X2) dan (X3) dan variabel dependent (Y).

## 2.5. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data menggunakan validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dengan

menggunakan uji Multikolinearitas, Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas. Pengujian Hipotesis menggunakan uji regresi berganda.

## 3. Analisis dan Pembahasan

### 3.1. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1  
Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.211	3.277		3.726	.000
X1	.193	.128	.239	1.511	.136
X2	.148	.107	.191	1.386	.171
X3	.399	.139	.416	2.864	.006

a. Dependent Variable: Y

Tabel 1, menunjukkan persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,211 + 0,193X_1 + 0,148X_2 + 0,399X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Jika variable Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Komitmen bernilai sama dengan nol, maka Kinerja akan bernilai sebesar 12,211 satuan dengan kecenderungan mengalami penurunan.

- b. Jika variabel Kemampuan Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,193 satuan.  
c. Jika Fasilitas Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja sebesar 0.148 satuan.  
d. Jika Komitmen ditingkatkan 1 satuaan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja sebesar 0,399 satuan

### 3.2. Hipotesis

#### 3.2.1. Uji t (secara parsial)

Uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2  
Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.211	3.277		3.726	.000
X1	.193	.128	.239	1.511	.136
X2	.148	.107	.191	1.386	.171
X3	.399	.139	.416	2.864	.006

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada kriteria pengambilan keputusan bahwa apabila nilai probabilitas < nilai alpha sebesar 0,05, maka hipotesis diterima dan sebaliknya, apabila nilai sig. probabilitas > nilai alpha sebesar 0,05, maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2001).

Tabel 2, diketahui bahwa nilai signifikansi dari kemampuan kerja ( $X_1$ ) adalah 0.136 nilai ini lebih besar dari nilai alphanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kemampuan Kerjamemiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja di Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. Selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi dari Fasilitas kerja ( $X_2$ ) adalah 0.171. nilai ini lebih besar dari

nilai alphanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa fasilitas kerjamemiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. Selanjutnya di ketahui bahwa nilai signifikansi Komitmen ( $X_3$ ) adalah 0,006 nilai ini lebih Kecil dari 0,05 dengan demikian Komitmenmemiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 3.2.2. Uji F (secara simultan)

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3  
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	925.256	3	308.419	31.441	.000 <sup>b</sup>
Residual	568.954	58	9.810		
Total	1494.210	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Kemampuan Kerja, fasilitas kerja dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang.

### 3.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk dapat mengetahui besarnya Kemampuan Kerja, fasilitas kerja dan Komitmen dalam menjelaskan Kinerja dapat dilihat pada koefisien determinasinya yang berada pada tabel 4 berikut :

Tabel 5.19  
Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.600	3.13202

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan pada tabel 5.16 diketahui bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0,619. Artinya bahwa Kemampuan Kerja, fasilitas kerja dan Komitmen mampu menjelaskan Kinerja adalah sebesar 61,9% sisanya 38,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika Kemampuan Kerja, fasilitas kerja dan Komitmen akan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja di Puskesmas

Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini berarti bahwa Kemampuan Kerja memang berpengaruh positif terhadap Kinerja akan tetapi tidak terlalu signifikan, dimana pegawai di Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang masih mendapatkan perlindungan yang sesuai. Fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan akan tetapi tidak terlalu signifikan, fasilitas yang dimiliki oleh Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau

Kabupaten Aceh Tamiang cukup memadai dan bisa menunjang Kinerja pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. Komitmen sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana Komitmen pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang sangat menentukan dalam Kinerja masing masing pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan pada penjelasan – penjelasan sebelumnya maka Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Rantau kabupaten Aceh Tamiang sebesar 0,193 terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan Kemampuan Kerja yang memadai dapat menentukan Kinerja pegawai juga akan tinggi walaupun ada variable lain yang mendukung untuk melihat hasil kinerja seorang pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang Fasilitas kerja terhadap kinerja di Puskesmas Rantau kabupaten Aceh Tamiang sebesar 0,148 tetapi signifikan dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja akan dapat memiliki hasil yang tinggi jika pegawai memiliki Fasilitas kerja yang baik.
3. Komitmen pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,399 dan signifikan ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja,
4. Kemampuan Kerja, Fasilitas kerja dan komitmen secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Rantau kabupaten Aceh Tamiang, adalah sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 41% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

Abdullah R, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.  
 Agusyana, Yus dan Islandsript. 2011. *Olah Data Skripsi dan Penelitian Dengan SPSS 19*. PT. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Amran Hasibuan, 2011, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Raja Wira Jakarta, Skripsi  
 Buchori Zainun. 2009. Manajemen dan Motivasi. Balai Aksara, Jakarta.  
 Cropanzano, R., Bowen, D.E., & Gilliland, S.W. 2007. The Management Of Organizational Justice. *Academy Of Management Perspectives*, Vol. 21, No. 4, pp. 34 – 38.  
 Eisenberger, *et al.* 2009. “Perceived Organizational Support”. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3. pp. 500-507.  
 Gibson L, 2008, **Leadership**. Rineka Cipta, Jakarta  
 Hasibuan, Malayu, SP (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi Akasara Jakarta.  
 Irfani Aminuddin, 2016, Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan di BJB Syariah Cabang Soreang Kabupaten Bandung  
 Kreitner, Robert dan Angelo Kinincki. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.  
 Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama  
 Margaretha, Meily & T. Elisabeth Cintya Santosa. 2012. “Keadilan prosedural dan keadilan distributif sebagai prediktor employee engagement”. *Jurnal Manajemen*, Vol.12, No.1, pp 103-114.  
 Nitisemito S Alex (2009), *Manajemen Personalia*, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.  
 Rita Elviani 2009, Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Antar Nusa Kota Bandung, Skripsi  
 Robbins,S, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua- belas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.  
 Sedarmayanti, (2009) *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju., 12.  
 Siagian P. Sondang (2012), *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Gunung Agung Jakarta  
 Simamora, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Suharsimi, Arikunto. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.  
Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV.Alfabeta.  
Sugiyono (2012), *Metode Penelitian*, Erlangga Surabaya

Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.  
Wahyudi (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. UMM Press, Malang  
Wirawan, (2008). **Manajemen Perilaku Organisasi**, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta