

ANALISIS KEMAMPUAN PERSONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GEOMINE ENGINEERS INDONESIA KABUPATEN KONAWE UTARA PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Abdul Majid Kasim, Andi Syarifuddin, Sutardjo Tui

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

amajidkasim@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of personal abilities and job satisfaction on employee performance at PT. Geomine Engineer Indonesia, North Konawe Regency, Southeast Sulawesi Province. This research was conducted at PT. Geomine Engineer Indonesia with a sample of 185 populations taken from employees of PT. Geomine Engineer Indonesia as respondents. Of the 185 population, only 53 respondents were eligible for this study. Descriptive data analysis was used to explain the descriptions of research data from 53 respondents who met the requirements. This study also uses multiple linear regression analysis to identify quantitative data. The results of "t test" prove that the independent variable of employee ability (X1) with a value of "t count" 7.252 > "t table" 2.00856, with a determination coefficient of 50.8% with the result that, there is an effect on employee performance (Y). job satisfaction (X2), with a value of "t count" 2.141 > "t table" 2.00856, with a determination coefficient of 8.2%, so that there is an effect on employee performance. The F test on variables X1 and X2 which refers to personal abilities and job satisfaction has a value of "F count" 26.890 > Ftable 3.18 with a determination coefficient of 51.8%, so there is an influence on employee performance.

Keywords: *personal ability, job satisfaction, employee performance.*

PENDAHULUAN

Dalam hal istilah biologis rohani dan budaya manusia dapat diartikan secara berbeda, sangat memungkinkan untuk mengklasifikasikan manusia sebagai *homo sapiens* yang berasal dari bahasa latin yang berarti manusia yang tahu. Ini berarti bahwa manusia adalah spesies primata mamalia yang dilengkapi dengan otak yang sangat cakap. Organisasi manusia dan perkembangan teknologinya dalam masyarakat multikultural tergantung pada kemampuan mereka untuk membentuk komunitas dan institusi untuk saling mendukung.

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor terpenting yang sangat diperlukan oleh organisasi (Hasibuan, 2001). SDM inilah menjadi kekuatan utama sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. SDM terdiri dari individu yang berbeda dan status yang berbeda dalam bentuk jabatan dan golongan, pendidikan, pengalaman, ras, tingkat pengeluaran, status perkawinan, dan usia masing-masing orang.

Dalam menjalankan tugas pada kegiatan perusahaan pertambangan sangat dibutuhkan kemampuan personal sebagai sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan Intelektual dan kemampuan fisik yang berbeda sehingga sangat mempengaruhi berjalannya suatu perusahaan.

Dalam melakukan sesuatu pekerjaan, kepuasan kerja sangat diharapkan setiap individu dalam melakukan kegiatan kerja seperti imbalan kerja yang setara dengan pekerjaan, kelebihan jam kerja dibayarkan dengan tepat, jaminan kerja, tidak terjadi kesenjangan pribadi dalam pekerjaan, diberikan santunan asuransi, tunjangan keluarga, biaya transport, kualitas supervise, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Hal ini belum berjalan sebagaimana mestinya, sehingga memberikan dampak yang kurang baik pada perusahaan.

Kinerja yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan pada keterampilan, pengalaman, kejujuran, dan

waktu. Menurut Hasibuan (2001), kinerja yang menjadi perhatian penting, dengan pencapaian kinerja yang tidak optimal menghasilkan tidak tercapainya target produksi dari perusahaan tambang.

PT. Geomine Engineers Indonesia suatu perusahaan yang bergerak dalam dunia pertambangan nikel yang diperhadapkan dengan kinerja karyawan, kemampuan personal dan kepuasan kerja, dalam pencapaian target produksi yang ingin dicapai.

Penelitian ini memiliki beberapa rumusan masalah, yakni: 1) Apakah kemampuan personal mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Geomine Engineers Indonesia? 2) Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Geomine Engineers Indonesia? 3) Apakah kemampuan personal dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Geomine Engineers Indonesia?

Dasar rumusan masalah di atas dalam penelitian ini ditujukan untuk: 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan personal terhadap kinerja karyawan PT. Geomine Engineers Indonesia di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Geomine Engineers Indonesia di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan personal dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Geomine Engineers Indonesia di Konawe Utara Sulawesi Tenggara.

TINJAUAN LITERATUR

Orang yang produktif dapat menjadi penggerak di dalam organisasi maupun perusahaan. Ia memiliki peran dan merupakan aset yang keterampilannya perlu dilatih dan ditingkatkan. Sumber daya manusia umumnya didefinisikan dalam dua cara, yaitu SDM makro dan SDM mikro.

SDM adalah sesuatu yang essential yang harus dikelola dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Selain itu, dibandingkan dengan aspek lain seperti teknologi dan modal, sumber daya manusia adalah elemen utama dalam perusahaan karena variabel lain dikelola oleh manusia sendiri.

Manajemen sumber daya manusia adalah hal terpenting yang perlu diatur dengan benar sehingga efektivitas dan efisiensi perusahaan dapat meningkat. Dengan demikian, MSDM adalah suatu program kegiatan yang bertujuan menghasilkan SDM yang berkembang untuk membuat organisasi mencapai tujuan perusahaan. Ada banyak referensi memperlihatkan bahwa MSDM memainkan peran yang sangat penting.

Nasution (1996) mengatakan kegiatan dalam mempergunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengkoordinasian.

Tohardi (2002) mengungkapkan seluruh potensi yang dimiliki oleh manusia dalam bentuk energi, tujuan, emosi, kemampuan, dan lain-lain dapat dimanfaatkan untuk diri mereka sendiri maupun untuk organisasi.

Flippo (1996) mengemukakan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, pemberian kompensasi, kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pelepasan sumber daya manusia, dan pemeliharaan perlu dilakukan. Selain itu, manajemen personalia sangat diperlukan dalam rangka memenuhi serangkaian target bagi individu, organisasi, dan masyarakat.

Keterampilan adalah kemampuan individu untuk menguasai suatu kompetensi yang digunakan dalam suatu pekerjaan untuk melakukan berbagai tugas.

Menurut Sudijono (2001), kemampuan yang dapat dikenali sebagai produk dari perilaku atau proses belajar melalui pengalamannya sendiri dianggap sebagai kemampuan intelektual yang mencakup aktivitas mental (otak).

Keterampilan motorik terkait dengan sejumlah gerakan fisik dalam urutan tertentu dengan berkomunikasi secara teratur antara gerakan anggota tubuh yang berbeda.

Kepuasan kerja pada hakikatnya adalah bersifat individual, dimana tingkat kepuasan yang dimiliki oleh setiap individu akan bervariasi berdasarkan nilai-nilai yang melekat pada masing-masing individu. Banyaknya elemen pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu akan membuat tinggi tingkat kebahagiaannya akan semakin tinggi.

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara

jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dalam satu dimensi pekerjaan, seseorang dapat cukup puas dan tidak senang untuk satu aspek atau lebih.

Teori kepuasan kerja mengungkap hal-hal yang membuat orang lebih puas dengan pekerjaan dari pada orang lain. Teori ini juga menjadi dasar untuk proses kepuasan kerja dari *feeling* orang.

Menurut Wexley dan Yukl (1977) tiga jenis konsep kepuasan kerja yaitu: 1) Teori perbandingan intrapersonal (*discrepancy theory*), 2) Teori keadilan (*equity theory*), 3) Teori dua faktor (*two factor theory*).

Menurut Robbins (2001), kinerja adalah jumlah waktu dan upaya yang dihabiskan seseorang pada pekerjaannya. Kinerja dipengaruhi oleh faktor berikut: 1) Faktor kemampuan; faktor individu terdiri dari ketrampilan, kemampuan, latar belakang, pengalaman kerja, keluarga, demografi seseorang, dan tingkat sosial. 2) Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, peran, motivasi, kepribadian, dan kepuasan kerja. 3) Faktor organisasi terdiri dari desain pekerjaan, struktur organisasi, sistem penghargaan (*reward system*), dan kepemimpinan.

Kopelman (1988) mengatakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *organizational characteristic* (karakteristik organisasi), *individual characteristics* (karakteristik individual), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan, juga sangat tergantung pada karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma, dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi, sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan.

Karakteristik individu dipengaruhi tidak hanya oleh lingkungan, tetapi juga oleh karakteristik kerja dan karakteristik organisasi. Karakteristik pekerjaan seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan, dan jadwal kerja. Karakteristik organisasi seperti *reward system*, seleksi, pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan.

Evaluasi kinerja individu sangat membantu konteks pengembangan organisasi secara keseluruhan, keadaan nyata bagaimana kinerja karyawan dapat dilihat melalui penilaian. Pada dasarnya, evaluasi kinerja adalah faktor kunci dalam pertumbuhan organisasi yang efektif dan efisien karena akan ada rencana atau sistem sumber daya manusia yang lebih baik dalam organisasi.

Henry Simamora (2004), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

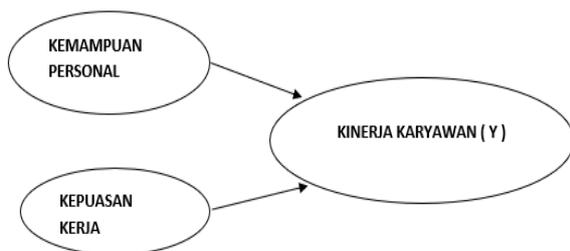
Syafarudin Alwi (2001), secara teoretis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Untuk hal yang bersifat *evaluation*, harus dapat menyelesaikan dasar pemberian kompensasi, *staffing decision*, dan sistem seleksi. Untuk hal yang bersifat *development* dapat menyelesaikan prestasi riil yang dapat dicapai individu, prestasi-pestaasi yang dapat dikembangkan kelemahan individu yang dapat menghambat kinerja.

Sangat penting pengambilan keputusan strategis untuk mendapatkan hasil penilaian. Secara detail, evaluasi kualitas individu atau organisasi adalah kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, perbaikan kinerja, penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja, membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan, dan untuk kepentingan penelitian karyawan.

Evaluasi kinerja dimulai dengan penilaian kinerja yang melibatkan penerapan indikator kualitas dan penentuan pencapaian indikator kinerja. Semua metrik atau indikator adalah dasar untuk mengevaluasi arah kegiatan di masa mendatang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Hipotesis dalam penelitian ini:

- H₁ : Diduga bahwa kemampuan personal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Geomine Engineers Indonesia
- H₂ : Diduga bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Geomine Engineers Indonesia.
- H₃ : Diduga bahwa kemampuan personal dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Geomine Engineers Indonesia.

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Majid (2019)

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Geomine Engineers Indonesia yang bertempat di Provinsi Sulawesi Tenggara, bergerak dalam kegiatan pengambilan mineral berharga berupa nikel. Waktu penelitian dimulai dari Desember 2018 sampai dengan Februari 2019.

Jenis dan data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif, sedangkan sumber data diperoleh dari data primer perusahaan dan data skunder perusahaan

Studi literatur adalah kegiatan mengutip teori atau konsep dari sejumlah literatur, baik buku, jurnal, majalah atau makalah lain yang relevan dengan subjek dan variabel penelitian.

Ada dua metode yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian yaitu metode dengan studi lokasi penelitian dan studi kepustakaan. Studi lokasi penelitian meliputi penyebaran kuesioner, tes, wawancara, observasi, dan penulisan dokumen. Pengujian digunakan dalam program SPSS untuk menilai validitas. *Pearson correlation* dan *Corrected Item-Total Correlation* sering digunakan untuk validitas.

Analisa regresi berganda dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang dapat diberikan variabel (X) secara simultan terhadap variabel (Y).

Persamaan model korelasi regresi linear berganda

$$Y = a + bX_1 + b X_2$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melalui proses pengumpulan data pada karyawan PT. Geomine Engineers Indonesia, dengan responden kuisisioner tenaga kerja sebanyak 53 orang.

Tabel 1. Kuisisioner PT. Geomine Engineers Indonesia

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Jumlah Sampel
1	Kemampuan personal	35	53
2	Kepuasan kerja	37	53
3	Kinerja karyawan	39	53

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 2. Hasil Kuisisioner PT. Geomine Engineers Indonesia

No	Variabel	Frekuensi	Perseentase	Valid
1	Kemampuan personal	53	100	100
2	Kepuasan kerja	53	100	100
3	Kinerja karyawan	53	100	100

Sumber: Data primer diolah (2019)

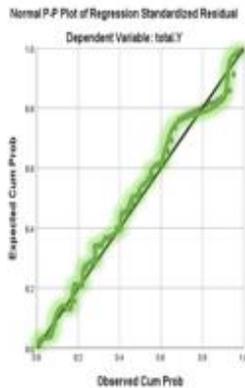
Tabel 3. NPar Tests One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	6,43488912
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,081
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari output yang didapatkan nilai signifikansi Asymp. Sig. 2-tailed sebesar 0.200 karena signifikansi lebih dari 0,05 (0.200 > 0,05), maka nilai residul tersebut telah normal.

Gambar 2. Normal P.P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer diolah (2019)

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, nilai residunya dinyatakan normal.

Dalam pengujian instrument pengumpulan data akan dihitung untuk mengkorelasikan item skor kemampuan personal, kepuasan kerja, dan kinerja kerja dengan total skor faktor dengan hasil analisa *bivariate person* dinyatakan data kuisioner valid.

Hasil analisis kemampuan personal, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT. Geomine engineers Indonesia didapat nilai alpha lebih besar 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa item-item instrument penelitian dengan kuisioner dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Korelasi, Koefisien Determinasi, Regresi, dan Uji t Pengaruh Kemampuan Personal terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan	Nilai	t hitung	t tabel
Koefisien korelasi ®	0,713	7,252	2,008 56
Koefisien determinasi (r ²)	0,508		
Konstanta (a)	91,064		
Koefisien regresi (b)	0,541		

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari hasil perhitungan bahwa nilai koefisien korelasinya sebesar 0,713. Koefisien korelasinya bernilai positif

sehingga mencerminkan semakin baik kemampuan personal, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, karena nilai $t_{hitung} (7,252) > t_{tabel} (2,00856)$, maka hipotesis dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Korelasi, Koefisien Determinasi, Regresi, dan Uji t Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan	Nilai	t hitung	t tabel
Koefisien korelasi ®	0,287	2,141	2,008 56
Koefisien determinasi (r ²)	0,082		
Konstanta (a)	124,099		
Koefisien regresi (b)	0,325		

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari hasil perhitungan yang terdapat dalam tabel, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya sebesar 0,287. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, karena nilai hitung $2,141 > 2,00856$ (t_{tabel}) sehingga hipotesis diterima. Dengan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Korelasi, Koefisien Determinasi, Regresi, Dan Uji F Pengaruh Kemampuan Personal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan	Nilai	t hitung	t tabel
Koefisien korelasi ®	0,720	26,890	3.18
Koefisien determinasi (r ²)	0,518		
Konstanta (a)	76.259		
Koefisien regresi (b)	0,519		
Koefisien regresi (b1)	0.120		

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari perhitungan sebagaimana terdapat dalam tabel 6 dapat diketahui b nilai koefisien

korelasinya 0,720. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan bahwa semakin baik kemampuan personal dan kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, karena nilai $F_{hitung} 26,890 > F_{tabel} (3,18)$, maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan personal dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model persamaan regresi linear kemampuan personal dan kepuasan kerja:

$$Y = 76,259 + 0,519X_1 + 0,120X_2$$

Dari penelitian membuktikan pengaruh positif dan signifikan kemampuan personal terhadap kinerja karyawan pada PT. Geomine Engineers Indonesia. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kemampuan personal sangat dibutuhkan dan penting untuk kinerja karyawan. Keadaan ini dapat dipahami karena kemampuan personal yang baik, dalam arti kemampuan seorang individu (personal) untuk dapat melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan penyelidikan umum, eksplorasi, studi kelayakan, persiapan penambangan, penambangan, pengolahan bahan galian, pengangkutan, dan pemasaran.

Penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Geomine Engineers Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat diperlukan dan penting bagi kinerja karyawan. Kondisi ini dapat dipahami karena kepuasan yang baik, bilamana pelaksanaan *hygiene factors* dan *motivation factors* dapat memenuhi individu karyawan.

Penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan personal dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Geomine Engineers Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan personal dan kepuasan kerja sangat diperlukan dan penting bagi kinerja karyawan. Kondisi ini dapat dipahami karena kemampuan personal yang baik, dalam arti suatu kegiatan pertambangan harus mampu memberikan petunjuk layak tidaknya suatu kegiatan eksplorasi. Dengan demikian mempunyai kemampuan personal dan kepuasan kerja yang tercapai dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik

sesuai dengan target yang direncanakan oleh PT. Geomine Engineers Indonesia.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan dalam bab sebelumnya, beberapa hal dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kemampuan personal berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 7,252 > t_{tabel} 2,00856$, dengan koefisien determinasi sebesar 50,8%. Dengan demikian menunjukkan bahwa kemampuan personal dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. GEI. 2) Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 2,141 > t_{tabel} 0,0856$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 8,2% menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. GEI. 3) Kemampuan personal dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $F_{hitung} 26,890 > F_{tabel} 3,18$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,8%. menunjukkan kemampuan personal dan kepuasan kerja secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Geomine Engineers Indonesia.

Beberapa saran yang dapat diberikan terhadap penelitian ini: 1) Pada kegiatan penambangan dan pengolahan PT. Geomine Engineer Indonesia, kemampuan kerja seorang karyawan sangat diperlukan untuk kegiatan peningkatan produktivitas penambangan, namun dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi sangat dibutuhkan SDM yang siap pakai, artinya sumber daya manusia cukup pendidikan, pengalaman, dan pelatihan sehingga dalam peningkatan target produksi dengan sistem perencanaan penambangan dan mesin-mesin pengolahan dapat dimanfaatkan dengan baik. 2) Sumber daya manusia sangat mendambakan suatu pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan kerja, namun kepuasan kerja bila seiring dengan pekerjaan yang didambakan, imbalan yang baik, hubungan dengan atasan yang harmonis, rekan kerja yang baik dan kesempatan peningkatan karier (promosi) dapat memberikan kepuasan dan karyawan perlu melakukan tes kesehatan yang baik agar bekerja pada kondisi kesehatan yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri. 3) Kesuksesan suatu perusahaan atau sumber daya

manusia dapat dinilai tercapainya suatu target perusahaan atau target karyawan dalam bekerja semuanya dinilai dengan kinerja, tentunya sangat diharapkan para *leader*, pengawas lapangan untuk memperhatikan efektivitas pekerjaan dengan *manage* semua kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan setiap divisi pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, T. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Unggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- As'ad M. (2004). *Psikologi Industry: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Barnard. (1938). *The Functions Of The Executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bernandin. Russell. (2011). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Cascio. (1993). *Managing Human Resource: Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. Third ED. New York: Mc Graw-Hill, Inc.
- Flippo, E. B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (1987). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima. Jilid 1. Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul, Blanchard, & Kennet. (2001). *Management of Organizational Behaviour*. Nine Edition. New Jersey: Prentice hall.
- Hertanto, E. (2011). *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Darma Industri Pulogadung Jakarta Timur*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta.
- Kreitner, R. Kincki, A. (2001). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mink. (1993). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/ Performance)*. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Nasution, M. (1994). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Djambatan.
- Prawira, B. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., Timothy. (2009). *Organizational Behaviour*. 13Edision. USA: Pearson International.
- Samanlangi, A. (2015). *Sistim Penambangan*. Makassar: FT-UVRI.
- Sinambela. (2012). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudijono, A. (2001). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sulistiyani, A, T., Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta*. Jakarta: Sulita.
- Wexley, K, N., Garay, A, Y. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Terjemahan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Winkel, W. (1996). *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Gramedia.
- Yin, R, K. (2012). *Studi Kasus (Desain dan Metode)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.