

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA SUPERVISOR PT. SWABINA GATRA GRESIK

Susetyorini, Horas

ABSTRAK

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk kinerja karyawan setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, kemampuan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi, Ravianto (1995:20).

Kemampuan di organisasi Swabina Gatra banyak melibatkan supervisor dengan berbagai latar belakang profesional. Hal ini dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang handal. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen Swabina Gatra. Pemahaman tentang sumber daya manusia adalah aset utama Swabina Gatra, manajemen sumber daya manusia yang strategis memandang semua manajemen pada semua tingkat apapun baik secara struktural maupun fungsional sebagai manajemen sumber daya manusia (Kadir dan Noor, 2008).

Melihat pentingnya kemampuan ini, maka manajemen Swabina Gatra harus memperhatikan tentang kemampuan dan prestasi kerja supervisor. Dalam hal ini, semakin tinggi kemampuan yang dimiliki oleh supervisor, maka mereka akan mengetahui tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Dengan kemampuan yang tinggi, supervisor akan melakukan segala kegiatan yang dilakukan oleh Swabina Gatra, terlibat dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh Swabina Gatra, dan merasa ikut memiliki organisasi tersebut. Berarti, dengan kemampuan tinggi akan meningkatkan prestasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja, tetapi variabel prestasi kerja juga dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

Kata kunci : *Supervisor, sumber daya manusia, prestasi kerja*

PENDAHULUAN

Di era modernisasi seperti saat ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dikelola secara optimal sehingga kualitas dan kuantitas SDM yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset organisasi dalam memenangkan persaingan bisnis.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk kinerja karyawan setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, kemampuan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi, Ravianto (1995:20).

Kemampuan di organisasi Swabina Gatra banyak melibatkan supervisor dengan berbagai latar belakang profesional. Hal ini dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang handal. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen Swabina Gatra. Pemahaman tentang sumber daya manusia adalah aset utama Swabina Gatra, manajemen sumber daya manusia yang strategis memandang semua manajemen pada semua tingkat apapun baik secara struktural maupun fungsional sebagai manajemen sumber daya manusia (Kadir dan Noor, 2008).

Melihat pentingnya kemampuan ini, maka manajemen Swabina Gatra harus memperhatikan tentang kemampuan dan prestasi kerja supervisor. Dalam hal ini, semakin tinggi kemampuan yang dimiliki oleh supervisor, maka mereka akan mengetahui tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Dengan kemampuan yang tinggi, supervisor akan melakukan segala kegiatan yang dilakukan oleh Swabina Gatra, terlibat dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh Swabina Gatra, dan merasa ikut memiliki organisasi tersebut. Berarti, dengan kemampuan tinggi akan meningkatkan prestasi kerja.

Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerjanya. Apabila pekerjaannya mampu bekerja dengan baik dan mempunyai kemampuan kerja yang tinggi, maka tenaga kerja tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja serta mentaati peraturan organisasi. Kemampuan dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sangat diperlukan adanya pengarahan dan pembinaan yakni dengan jalan menimbulkan dan menumbuhkan tingkat

keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun kelompok. Indikator-indikator kemampuan kerja memiliki peranan penting dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan, dimana dengan adanya faktor kemampuan kerja tersebut merupakan unsur penentu bagi tercapainya tujuan perusahaan. Pada dasarnya setiap orang memiliki harapan dimana antara kemampuan kerja dan prestasi menunjukkan persepsi individu bahwa besarnya kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap tercapainya prestasi kerja karyawan. Sejalan dengan ini, Robbins(2000:46-48)mengatakan, *ability* (kemampuan), kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan merupakan tenaga daya kekuatan untuk melakukan suatu perbuatan, sehingga ia melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Prestasi kerja seseorang mengacu pada atau kemampuan seseorang didalam menghasilkan produk/jasa, semakin banyak produk/jasa yang dihasilkan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, semakin baik kinerja orang tersebut, tetapi bila produk/jasa yang dihasilkan dibawah standar yang telah ditetapkan maka kinerjanya buruk. Menurut Mangkunegara (2004:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya, menurut Schermerhon *et al.* (1991:59) bahwa prestasi kerja sebagai jumlah dan kualitas dari tugas yang terselesaikan secara individu, kelompok atau organisasi. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja sangat

penting dilakukan sebagai upaya untuk mendorong kemampuan kerja pekerja dan kinerja serta menyediakan informasi yang akurat untuk dapat digunakan dalam pengambilan keputusan manajerial. Melalui proses penilaian akan dapat diketahui apakah seseorang secara sistematis telah menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, dan melalui penilaian juga dapat diketahui potensi dari pekerja yang dapat dikembangkan. Agar prestasi kerja semakin baik dan mendukung tujuan organisasi maka manajemen harus memperhatikan dan memberikan pemenuhan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja di tempat kerja, misalnya, *Theoretical Knowledge, Practical Knowledge, Basic literacy skill, Technical skill, Interpersonal skill, Problem solving* dan Sikap. Apabila pekerja mendapatkan *Practical Knowledge* yang layak, maka akan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sebaliknya apabila pekerja tidak memperoleh *Practical Knowledge* yang layak dan maka akan menyebabkan prestasi kerja menurun. Bertitik tolak pada fenomena tersebut maka sangatlah penting untuk selalu memantau kemampuan kerja karyawan demi keberhasilan tujuan organisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja supervisor PT. Swabina Gatra Gresik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian desain riset kausal atau sebab akibat yang berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antar variabel satu dengan yang lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Sifat hubungan-hubungan yang mungkin terjadi diantara variabel-variabel ini adalah asimetris,

yaitu hubungan yang terjadi akibat dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Umar, 1999:106). Berdasarkan uraian tersebut, maka desain riset kausal mengarah pada terjadinya hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) kemampuan kerja terhadap variabel terikat (Y) prestasi kerja supervisor PT. Swabina Gatra di Gresik.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Indriantoro dan Supomo (2009:12), paradigma kuantitatif atau penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Dengan pendekatan kuantitatif maka penelitian ini akan menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang di olah menggunakan metode statistik dengan alat bantu *software microsoft excel* dan *SPSS for windows*.

Dengan demikian penelitian ini nantinya akan menjelaskan ada tidaknya hubungan sebab akibat antar variabel-variabel yang akan diukur dan diteliti serta sejauh mana hubungan tersebut terjadi yang merupakan pengujian hipotesis berdasarkan kajian teori. Penelitian digunakan untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (X) kemampuan kerja terhadap variabel terikat (Y) prestasi kerja supervisor PT. Swabina Gatra di Gresik.

Metode dan Pengumpulan Data

Metode dan pengumpulan data berdasarkan tekniknya melalui beberapa cara antara lain sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke obyek penelitian untuk melihat dari dekat

kegiatan yang dilakukan (Riduwan, 2008:104).

2. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya (Buchari, 2004:102).

3. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004:199). Jenis pertanyaan dalam penelitian ini adalah pertanyaan tertutup yaitu: pertanyaan yang jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu (Singarimbun dan Effendi, 2006:177). Kuesioner diberikan kepada supervisor PT. Swabina Gatra.

Karena menggunakan kuisisioner, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 2006:3).

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mempelajari dasar-dasar teori maupun data praktis dari perpustakaan maupun internet sehubungan dengan judul atau pokok bahasan yang diteliti. Dalam melakukan dokumentasi, penulis menggunakan buku-buku, artikel dari perpustakaan maupun data-data dari internet dan media tulis atau majalah lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Identifikasi Variabel

Studi ini menggunakan variabel bebas (*independent Variable*) dan variabel terikat/tergantung (*dependent Variable*), di antaranya:

1. Variabel bebas (X) : Kemampuan kerja
2. Variabel tergantung (Y): Prestasi Kerja

Definisi Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah penentuan konsep sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Indrianto, 1996:69).

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) atau X

Variabel Bebas/*Independent variable* (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang diselidiki pengaruhnya adapun yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari:

Cohens *et al.* (1992: 214), kemampuan kerja sebagai pengetahuan, kecakapan, dan keahlian yang dapat meningkatkan keefektifan seseorang dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya:

a. *Theoretical Knowledge*

Pengetahuan dasar yang dimiliki karyawan seperti prosedur bekerja, moto dan misi perusahaan serta tugas dan tanggung jawab, informasi-informasi lainnya yang diperlukan dan yang diperoleh baik secara formal (sekolah, universitas) maupun dari non formal (pengalaman-pengalaman)

b. *Practical Knowledge*

Pengetahuan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana dan kapan karyawan bersikap dan bertindak dalam menghadapi berbagai masalah dan penerapan

prosedur kerja berdasarkan dari pengetahuan secara teori maupun dari pengalaman-pengalaman yang telah terjadi.

c. *Basic literacy skill*

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.

d. *Technical skill*

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

e. *Interpersonal skill*

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

f. *Problem solving*

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

g. Sikap

Myers dalam Sobur (2003:355), sikap adalah kesenangan dan ketidaksenangan mengevaluasi reaksi sesuatu atau seseorang, untuk menunjukkan kepercayaan, perasaan dan perilaku seseorang.

2. Variabel Tidak Bebas (*Dependent Variable*) atau Y

Variabel terikat adalah gejala atau unsur yang dipengaruhi variabel

lain, variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasikerja supervisor. **Prestasi Kerja (Y₂)** adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan, baik kuantitas maupun kualitas, Johnson, (1991:19). Prestasi kerja diukur dengan indikator:

- Kualitas pekerjaan (Y_{2,1}) adalah tanggapan pimpinan tentang tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik
- Kuantitas Pekerjaan (Y_{2,2}) adalah tanggapan pimpinan tentang jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan, terhadap pelaksanaan kegiatan. Untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan maka realisasi hasil kerja karyawan tersebut dihubungkan dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.
- Kerjasama (Y_{2,3}) adalah tanggapan pimpinan tentang kerjasama yang dijalankan baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi
- Kedisiplinan (Y_{2,4}) adalah tanggapan pimpinan tentang penilaian prestasi kerja karyawan yang selalu berhati-hati dalam bekerja dan berupaya melakukan tugas dengan baik (rajin).
- Tanggungjawab (Y_{2,5}) adalah tanggapan pimpinan tentang tanggungjawab penuh karyawan dan adanya upaya sendiri untuk melakukan tugas dengan baik berdasarkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan menggunakan ukuran data interval. Menurut Sugiyono (2008:132), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (2006:103), cara pengukuran skala Likert adalah dengan menghadapkan seorang responden pada sebuah pertanyaan dan kemudian diminta memberikan jawaban "sangat tidak setuju", "tidak setuju", "ragu-ragu", "setuju", dan "sangat setuju". Jawaban-jawaban ini diberi skor 1 sampai 5.

- Pilihan "Sangat Setuju" diberikan skor 5
- Pilihan "Setuju" diberikan skor 4
- Pilihan "Netral/Ragu-ragu" diberikan skor 3
- Pilihan "Tidak Setuju" diberikan skor 2
- Pilihan "Sangat Tidak Setuju" diberikan skor 1

Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Metode Analisis

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistik dengan alat bantu *software microsoft excel* dan *SPSS for windows*. Adapun langkah-langkah analisis yang digunakan sebagai berikut:

Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrument penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya.

1. Uji Validitas

Menurut Nasir (2003:28) mengatakan bahwa suatu skala dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan

untuk mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengukur validitas angket digunakan korelasi *product moment*, sebagai berikut :

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

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- N : Jumlah subyek atau responden
- X : Skor item
- Y : Skor total
- $\sum X$: Jumlah skor item
- $\sum Y$: Jumlah skor total
- $\sum XY$: Jumlah perkalian antara skor item dan skor total
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Arikunto (1998:72)

Kesesuaian harga r_{xy} yang diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment 5% atau interval kepercayaan 95%. Jika tidak korelasi/harga r_{xy} besar atau kecil sama dengan regresi tabel, maka butir soal tersebut valid. Dan apabila $r_{xy} <$ dari regresi tabel, maka butir soal dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua pertanyaan telaj dikatakan valid, maka uji selanjutnya adalah dengan meguji reliabilitas. Menurut Sarwono (2006:219), tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden.

Rumus yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas penelitian ini adalah rumus alpha (Arikunto, 1996:106):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reabilitas instrument yang dicari

N : Banyaknya butir soal

$\sum \sigma^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

Σ_1^2 : Varians total

Dalam menentukan *reliable* atau tidaknya instrument dilakukan dengan cara mengkonsultasikan harga r_{11} dengan r tabel product moment pada taraf signifikan 5%. Apabila $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ maka instrumen tersebut dapat dikatakan *reliable* dan dapat digunakan untuk mengambil data. Apabila $r_{11} < r_{\text{tabel}}$ maka instrumen tersebut tidak *reliable* dan tidak dapat digunakan.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian, Arikunto (2002:240).

Analisis data yang digunakan adalah analisa data kuantitatif dengan menggunakan peralatan statistik SPSS (*Statistic for Products and Services Solution*) for windows 11.5 untuk melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model analisa kuantitatif yang akan digunakan adalah regresi linier sederhana.

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Dajan (1996:19), analisis statistik deskriptif adalah suatu metode analisis atas pengukuran tentang tendensi sentral (*measures of central tendency*) dan pengukuran tentang dispersi (*measures of dispersion*) atas data yang ada bagi keperluan penarikan kesimpulan.

Teknik analisis statistik deskriptif ini terdiri dari dua alat analisis, yaitu sebagai berikut :

1. Rata-Rata Hitung (*Mean*)

Menurut Nasir (2003:20), rata-rata hitung adalah untuk mengetahui nilai tunggal yang digunakan untuk mendeskriptifkan rata-rata dari seluruh nilai sampel yang ada sesuai dengan asumsi yang ditetapkan.

$$X = \frac{\sum X}{n}$$

Keterangan:

X = Rata-rata nilai (*mean*)

$\sum X$ = Jumlah nilai jawaban responden

n = Jumlah responden

2. Simpangan Baku (*Standard Deviation*)

Menurut Nasir (2003:26), simpangan baku adalah mengukur penyimpangan data terhadap *mean* yang digunakan untuk memberikan gambaran terhadap variasi data masing-masing jawaban kuesioner. Semakin besar *Standard Deviation*, maka semakin heterogen suatu distribusi nilai. Dan sebaliknya semakin kecil *Standard Deviation*, maka semakin homogen suatu distribusi nilai yang diteliti.

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (X_i - X)^2}{(n-1)}}$$

Keterangan :

SD = Standard Deviation

X = Rata-rata nilai (*mean*)

X_i = Nilai jawaban responden ke i

n = Jumlah responden

Analisis Regresi Linier

Adalah analisis tentang hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana. Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi bentuk pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja. Adapun rumus yang digunakan, adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y : Variabel terikat (prestasi kerja)
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi variable X
- X : Variabel bebas (kemampuan kerja), Sugiyono (2005)

Menurut Sudjana (2002:315), Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus :

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

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

2. Menentukan Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b \{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Keterangan :

- r² : Koefisien korelasi
 - b : Koefisien regresi X dari persamaan regresi
 - n : Jumlah data
 - X : Skor variabel X
 - Y : Skor variabel Y
- Sudjana (1996:371)

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data-data berdistribusi normal atau tidak. Uji

normalitas ini untuk menentukan langkah seterusnya, untuk mengetahui distribusi data yang diperoleh maka dilakukan dengan rumus *chi kuadrat* yang rumusnya :

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fh)^2}{fh}$$

Keterangan :

- X² : chi kuadrat
- fo : Frekuensi yang diperoleh berdasarkan data
- fh : Frekuensi yang diharapkan, Arikunto (1998:278)

Kriteria :

Ho diterima yang berarti distribusi normal jika (X²) *chi kuadrat* hitung < X²_{tabel} dengan α = 5% dan dk = k - 1 (k = banyaknya kelas interval), Sudjana (1989:294).

Uji Hipotesis

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka pengujiannya ditetapkan dengan cara:

1. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh faktor-faktor kemampuan kerja terhadap prestasi kerja supervisor.

Rumus Uji t :

$$t_{bi} = \frac{bi}{S_{bi}}$$

Dimana i = 1

Keterangan:

- t_{bi} : Nilai t hitung
- bi : Koefisien regresi
- S_{bi} : Simpangan baku koefisien regresi

Sutrisno (1994:38) Syarat-syarat mengenai daerah penerimaan dan penolakan uji hipotesis parsial

ditetapkan, sebagai berikut :

- Menggunakan uji satu sisi sebelah kanan dengan α sebesar 5%
- Menggunakan distribusi t dengan derajat kebebasan $(dk) = (n-k)$, sehingga $t_{tabel} = t_{(\alpha, n-k)}$
- Hipotesis Statistik :
 $H_0 : b_i = 0$, dimana $i = 1$
 Artinya kemampuan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja supervisor.
 $H_1 : b_i > 0$, dimana $i = 1$
 Artinya kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja supervisor.
- Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis
 Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak, sebaliknya
 Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat, maka rumus-rumus statistik diatas tidak diaplikasikan secara manual, tetapi menggunakan peralatan statistik SPSS (*Statistic program for social science*) for windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

PT. Swabina Gatra didirikan pada tanggal 29 Oktober 1988 yang berkedudukan di Jl. RA. Kartini No. 21 A Gresik 61122, Jawa Timur. Awal mula didirikan PT. Swabina Gatra bergerak dibidang Jasa *Cleaning Service* yang khusus melayani kebutuhan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk sebagai *holding company* yang kemudian berkembang seiring waktu hingga pada tahun 1995 telah melakukan ekspansi keluar PT. Semen Gresik (Persero) Tbk dan melayani

kebutuhan pengelolaan jasa tenaga kerja dan borongan. Menyikapi perkembangan pasar domestik akan kebutuhan pokok masyarakat dan konsumen lainnya, pada tahun 2000 PT. Swabina Gatra membuat terobosan dengan mendirikan bidang usaha manufaktur berupa “Air Minum Dalam Kemasan” dengan merk “SWA”, produk bermutu dan telah terakreditasi oleh Lembaga Sertifikasi Sistem Mutu melalui ISO 9002. Dalam berkembangnya PT. Swabina Gatra telah menjadi perusahaan yang bergerak diberbagai bidang usaha yang kompetitif, professional dan selalu berkeinginan untuk maju didalam memberikan pelayanan terbaik terhadap para *Stakeholders*.

Deskripsi Variabel Penelitian

Dari 45 kuesioner yang telah disebarkan ternyata semua kuesioner yang bisa digunakan atau diolah untuk analisis selanjutnya.

1. Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang diperoleh menggunakan skala likert, yang dipakai untuk mengukur atau melihat tanggapan responden terhadap variabel kemampuan dan prestasi kerja, dimana tanggapan responden atas setiap variabel akan dimasukkan pada rentang skala sebagai berikut:

- Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan kerja (X)
 Item-item pertanyaan dan tanggapan responden dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tanggapan Responden untuk Variabel Kemampuan kerja

No	Indikator	Tanggapan				
		1	2	3	4	5
1	X _{1,1}	3	3	7	18	14
2	X _{1,2}	3	8	11	14	9

3	X _{1,3}	3	9	8	11	14
4	X _{1,4}	3	3	13	9	17
5	X _{1,5}	3	5	9	24	4
6	X _{1,6}	3	3	6	15	18
7	X _{1,7}	3	4	7	11	20

Sumber: Lampiran

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai persentase tertinggi berada pada skor 4 atau jawaban setuju yaitu dapat diartikan bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kemampuan kerja.

- b. Tanggapan responden terhadap variabel Prestasi kerja (Y)
Item-item pertanyaan dan tanggapan responden dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja

No	Indikator	Tanggapan				
		1	2	3	4	5
1	Y _{1,1}	3	3	15	20	4
2	Y _{1,2}	3	3	21	11	7
3	Y _{1,3}	3	5	24	9	4
4	Y _{1,4}	3	3	9	14	16
5	Y _{1,5}	3	7	10	21	4
6	X _{1,6}	3	3	6	15	18
7	X _{1,7}	3	4	7	11	20

Sumber: Lampiran

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai persentase tertinggi berada pada skor 4 atau jawaban setuju yaitu dapat diartikan bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap variabel prestasi kerja.

Uji Validitas, Reliabilitas dan Uji Normalitas

1. Uji Validitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total pearson correlation	r kritis	Ket.
Kemampuan kerja (X)	X _{1,1}	0,945	0,288	Valid
	X _{1,2}	0,642	0,288	Valid
	X _{1,3}	0,914	0,288	Valid
	X _{1,4}	0,927	0,288	Valid
	X _{1,5}	0,837	0,288	Valid
	X _{1,6}	0,951	0,288	Valid
	X _{1,7}	0,944	0,288	Valid
Prestasi kerja (Y)	Y _{1,1}	0,852	0,288	Valid
	Y _{1,2}	0,944	0,288	Valid
	Y _{1,3}	0,811	0,288	Valid
	Y _{1,4}	0,729	0,288	Valid
	Y _{1,5}	0,909	0,288	Valid

Sumber: data diolah

Validitas menunjukkan seberapa bagus sebuah instrumen yang digunakan untuk mengukur (sebuah konsep tertentu) yang harus diukur (Sekaran 1992). Cara mengukur validitas bias menggunakan konsistensi internal (*internal consistency*) yaitu dengan metode korelasi *product moment Pearson*. Jika tidak korelasi/ harga r_{xy} besar atau kecil sama dengan r tabel, maka butir soal tersebut valid. Dan apabila $r_{xy} <$ dari r tabel, maka butir soal dinyatakan tidak valid.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasil uji validitas dapat dijelaskan pada halaman 51.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel kemampuan kerja (X) dan prestasi kerja(Y) adalah valid karena *total pearson correlation* > nilai r kritis sebesar 0,288.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator dari suatu konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
X	0,964	Reliabel
Y	0,947	Reliabel

Sumber: data diolah

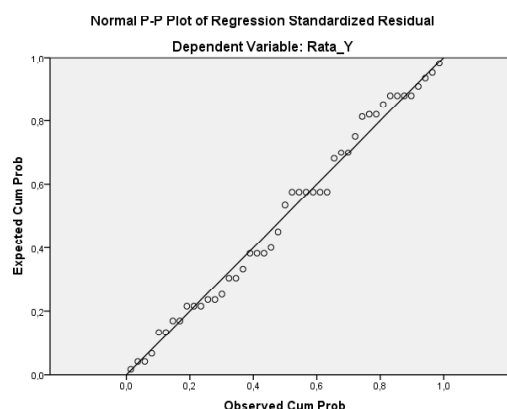
Metode yang digunakan adalah metode *one shot*. *One shot* atau pengukuran sekali saja, di sini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk melakukan uji statistik *Cronbach Alpha*, di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel kemampuan kerja (X) dan prestasi kerja (Y) adalah reliabel karena *cronbach alpha*-nya lebih besar dari 0,7.

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut berdistribusi normal. Distribusi normal mengandung arti bahwa data memusat pada nilai rata-rata dan median. Untuk mengetahui bentuk distribusi data kita bisa menggunakan grafik distribusi dan analisis statistik. Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan bantuan program SPSS. 16.0. *for windows* diperoleh hasil :

Gambar 4.2



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai residual sudah mengikuti garis linier maka data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Hal ini bisa juga dibuktikan dengan menggunakan uji *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* di bawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98857105
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,068
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,548
Asymp. Sig. (2-tailed)		,925

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0,925 > 0,05, maka persamaan model regresi linier sederhana memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Model

Untuk mengetahui pengaruh variabel kemampuan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y), maka digunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana dipergunakan untuk sebuah variabel terikat dan satu buah variabel bebas (Santoso dan Tjiptono, 2001:195). Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan *Statistic Program of Social Science (SPSS) for Windows*. Hasil uji analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6

Data Koefisien Regresi Linier sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t _{hitung}	Sig
(Constant)	0,658	-	2,397	0,021
X	0,748	0,847	10,469	0,000
R = 0,847 R ² = 0,718 α = 0,05				

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat digunakan untuk menyusun model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0,658 + 0,748X + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Konstanta sebesar 0,658 menunjukkan bahwa jika kemampuan kerja (X) = 0 atau tidak ada, maka prestasi kerja akan sebesar 0,748.
2. Koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja (X) sebesar 0,748. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X mempunyai hubungan searah dengan prestasi kerja (Y). Artinya apabila kemampuan kerja (X) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya prestasi kerja sebesar 0,748. Sebaliknya jika

kemampuan kerja (X) turun sebesar satu-satuan akan diikuti dengan menurunnya prestasi kerja sebesar 0,748.

Dari hasil analisis data juga dapat diketahui bahwa koefisien determinasi atau *Rsquare* sebesar 0,718. Hal ini Berarti kontribusi variabel bebas yaitu kemampuan kerja (X) adalah sebesar 71,8% terhadap variabel terikat yakni prestasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi linier sederhana.

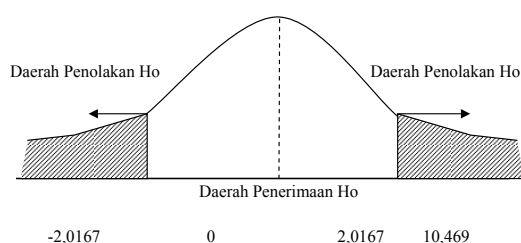
Pengujian Hipotesis

Melakukan Uji t

Dengan Langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis secara statistik
 $H_0 : b_1 = 0$, Variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
 $H_1 : b_1 \neq 0$, Variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Kriteria pengujian
 Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
 Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
3. T_{tabel}
 Besarnya nilai T_{tabel} ditentukan sebagai berikut :
 $df = n - k - 1 = 45 - 1 - 1 = 43$
 $\alpha = \frac{5\%}{2} = 2,5\%$ atau 0,025
 Didapatkan nilai T_{tabel} sebesar 2.0167
4. Kurva daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 4.3
Kurva Uji T untuk Variabel Kemampuan kerja(X)



Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa T_{hitung} untuk variabel kemampuan kerja (X) terletak di daerah penolakan H_0 atau $T_{hitung} (10,469) > T_{tabel} (2,0167)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, maka diketahui nilai koefisien regresi dari variabel bebas memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel kemampuan kerja (X) dengan prestasi kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 71,8% menunjukkan bahwa perubahan variabel prestasi kerja yang dipengaruhi kemampuan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa kemampuan kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan pada kemampuan kerja akan menyebabkan perubahan terhadap prestasi kerja.

Kemampuan kerja hampir selalu menjadi fokus semua gerakan, aktivitas, usaha, dan perubahan menuju

pada kemajuan didalam kelompok atau organisasi. Kemampuan kerja merupakan agen primer untuk menentukan struktur kelompok atau organisasi yang dibinanya disamping memberikan prestasi kerja dan menentukan sasaran bersama yang ingin dicapai. Ketrampilan adalah salah satu modal dasar utama bagi manusia dalam menjaga *survive* nya. Secara faktual banyak orang menganggur atau belum mempunyai pekerjaan karena tidak mempunyai ketrampilan yang memadai.

Berdasarkan penelitian ini ternyata ketrampilan untuk supervisor di PT. Swabina Gatra Gresik sudah cukup memadai. Hal ini terlihat dengan sistem peningkatan kerja mengenai ketrampilan melalui pendampingan dari senior terhadap junior.

Kondisi sekarang ini, jika membicarakan mengenai sikap seseorang dalam hubungannya dengan kemampuan, maka sikap akan menentukan kemampuan seseorang tersebut. Kemampuan ini akan terlihat pada saat terjadi kerjasama maupun hubungan kerja dengan rekan kerja sesama supervisor dan dengan karyawan lain. Apabila supervisor memiliki sifat positif dalam melayani konsumen, maka akan mendukung kinerja supervisor itu sendiri. Menurut Hasley (dalam Kossen 1991: 189) mengatakan: *Attitude is not separation only at the work, but as well employee's attitude to everyone at organization.* (sikap tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan, begitu juga sikap karyawan terhadap karyawan lain di organisasi).

Kemampuan kerja sangat mempengaruhi sikap bawahan. Apabila pimpinan kurang memberikan pengarahan dan bimbingan pada bawahan maka, akan tumbuh hubungan kerja yang bersifat kaku, dan akan terjadi suasana kerja yang kurang menyenangkan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sikap positif supervisor terhadap karyawan dapat tercermin dalam bentuk kerjasama yang saling menguntungkan, memiliki rasa tanggung jawab dan terbuka dalam menerima saran dan kritik yang positif untuk perbaikan kerja dimasa yang akan datang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja, tetapi variabel prestasi kerja juga dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor kepuasan kerja seperti gaji, lingkungan kerja, promosi dan lain-lain, ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, mengingat terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.
2. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap prestasi kerja. Untuk itu pihak perusahaan PT. Swabina Gatradiharapkan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan

kemampuan kerja para supervisor sehingga prestasi kerjanya bertahan dan bahkan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produk*. Edisi keempat. Yogyakarta: penerbit BPFE.
- Alewine, Thomas C. 1999. *Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Amstrong, M., 1988. *Handbook of Personal Management Practice*. Fourth Edition. England: Clay Ltd, Stives.Plc.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- As'ad, Moch., 1995. *Psikologi Industri*. Edisi kelima. Cetakan kedua. Yogyakarta: Liberty.
- Asj'ari, Fachrudu, 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja serta Kinerja Supervisor Hotel Bintang Tiga, Empat dan Lima di Surabaya*. Disertasi Program Pascasarjana Unair Surabaya.
- Badri, Masood, 2000. *Operation strategy, environmental uncertainty and performance: a Path analytic model of industries in developing countris, omega*. 28 p.155- 173
- BPS , 2004. *Statistik Ekonomi Indonesia*.
- Brooks, B. Robinson, 2001. *Bureaucratic Inefficiency: Failure to Capture The Efficiencies of Outsourcing*. Journal Public Choice 107. Kluwer Academic Publishers, Vol 3 No. 5. Pp. 253-270.

- Byars, Loyd L and Leslie, W. Rue, 1984. *Human Resources And Personnel Management*. Illinois: Richard D. Irwin Inc.
- Certo, Samuel C., 1985. *Management of Organization and Human Resources*, Wi. C. Brown Publisers, Dubugue, Iowa.
- Chori, Muhammad, 1999. *Faktor Individu dan faktor lingkungan sebagai pembentuk perilaku kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja*. Tesis Program Pascasarjana Unibraw Malang.
- _____, 2000. *Human Resources and Personel Management*. Illionis: USA, Richard D. Irwin.
- Dharma, 2002. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi pada Pemda. *Makalah SNA VII Denpasar Bali*.
- Dessler, Gary, 1993. *Manajemen Personalial*. Edisi ke tiga Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dubrin, Andrew Jr, Duane, Ireland and J. Clifton, 1989. *Organization*. Cincinnati West Chicago: South Western Publishing Co.
- Ferdinand, Agusty. 2000. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., and Donnelly Jr., James H., Jr. 1986. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan Tim penerbit Erlangga. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- _____. 1992. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Edisi kedelapan jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara
- _____. 1996. *Organisasi Dan Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia, diterjemakan: Wahid, Djoerban. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gress and Preffer, Jeffre. 1995. *Behavior and in Organization an Experimental Approach*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- _____, 1999 **Organisasi**. Jakarta: Edisi kelima. Erlangga.
- Gymnastiar, Abdullah, 2004. *Bisnis yang Berkah*. Jakarta: Republika.
- Handoko, T. Hani, 1998. *Manajemen*. Edisi Revisi. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, SP., Malayu. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji masagung
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard, 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi: Penggunaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: Penerbit, Erlangga.
- Hidayat, 2007. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja serta Pengembangan Karir Karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (persero)*.
- Hochwarter, Wayne A.; Perrewew, Pamela L.; Ferris, Gerald R.; Brymer, Robert A. 1999. Job Satisfaction and Performance: The Moderating Effects of Value Attainment and Affective Disposition. *Journal of Vocational Behavior* 54, pp. 296-314.
- Hughes, Richard L. Ginnet, Robert C., and Curply, Gordon J. 1999. *Organization*. fifth edition, United States of America: Business Publication Inc.

- Ikhsan, 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Serta Komitmen Organisasi*. Disertasi Program Pascasarjana Unair Surabaya.
- Isgiyanto, Awal., 2009. *Teknik Pengambilan Sampel*. Cetakan Pertama. Jogjakarta: Mitra Cendikia Offset.
- Johnson, WB. 1991. *Global Workforce 2000 The New World Labour Market*. New York: Harvard Business Review, Historical Economic Global.
- Kaimuddin, 1996. *Studi tentang upah dan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan industri rokok kretek di Jawa Timur*. Disertasi Program Pascasarjana Unair Surabaya.
- Kelly, Robert, 1988. *In Praise of Followers A Harvard Business Review Paperback*.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. 2000. *Organizational Behavior*. 3th edition. USA: Richard D. Irwin Inc.
- _____, 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Diterjemahkan: Suandy, Erly. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajat, 1999. *Struktur Kinerja dan kluster Industri Rokok di Indonesia*. Jurnal ekonomi Keuangan UGM.
- Kustiningsih, 2007. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Ketatausahaan di Sekolah Menengah Pertama (SMP)*. Pelatihan Jardiknas Kabupaten Boyolali.
- Luthans, Fred., 1995. *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: Mc Grow Hill Book Co.
- _____, 2002. *Organizational Behavior*. Eight Edition, Irwin, McGraw Hill. Inc.
- _____, 2005. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan: Yuwono, Vivin Andhika; Purwanti, Shekar; Arie P, Th; Rosari, Winong. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Malik, Oemar, 1996. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manulang, M. 1990. *Manajemen Personalia*. Percetakan pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat, 1990. *Manajemen Kepegawaian* (Cetakan VIII). Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Moenir, A.S., 1997. *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Cetakan Kedua Jakarta: Gunung Agung.
- Muhyi, Achmad, 1999. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Terbitan kedua, Malang: Penerbit UMM Press.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nazir, Moh., 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex, 1991. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pfeffer, Jeffrey and John Vega, 1999. *Putting People first four organizational succes*. *Academy of Management executive Journal*, volume 13. No 2.

- Prananta, Irfan, 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Serta Motivasi Terhadap Prilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Kalimantan Timur*. Disertasi Program Pascasarjana Unair Surabaya.
- Robbins, Stephen P., 1995. *Organization Theory*, Third Edition. New York: Prentice-Hall, Inc.
- _____, 1998. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: Prehalindo.
- _____, 2001. *Organizational Behavior*: New Jersey: Printice Hall, Inc upper Saddle River.
- _____, 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, diterjemahkan: Tim Indeks. Jakarta: PT. Indeks.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1990. *Manajemen Personalial*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rao, T.V., 1996. *Penilaian Prestasi Kerja, Teori dan Praktek*. Jakarta: Pustaka. Binaman Presindo.
- Sagir, S., 1987. *Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan untuk Peningkatan Produktivitas dan Produksi*. Jakarta: SIUP.
- Sarwoto, 1991. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saydam, G., 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jilid I. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Schein, E.H., 1983. *Psikologi Organisasi (terjemahan)*. Jakarta: Pustaka Dinaman Pressindo.
- _____, 1985. *Organizational Culture and Relationship*. San Fransisco: Jossey-Bass Inc.
- _____, 1996. *Culture: The Missing Concept in Organization Studies*. *Administrative Science Quarterly*, 41: 229-240.
- Scotter, J.R.V. 2000. *Relationships of Task Performance and Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment*. *Human Resource Management Review*, Vol 10, No. I, pp. 76-95.
- Sekaran, Uma, 2003. *Reseach Methods For Business: A SkillBuilding Approach*. 2 Edition. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Siagian, Sondang P., 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sims, Randi, and Kroeck, K Galen, 1994. Turnover. *Journal Business Ethics*. No. 13 Nederlands Kluwet Academic Publisher p.p. 939-947.
- Steers, R.M., 1995. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Terjemahan Erlangga.
- Supranto, J., 2007. *Teknik sampling*. Cetakan Keempat. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono, 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (1993). *Pembinaan Organisasi: Proses Diagnose dan Intervensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Timpe, 1999. *Kinerja*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta, Penerbit: PT. Elex Media Komputindo
- Tobing, Diana Sulijanti, 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi serta Kinerja karyawan PTPN II, III, IV di Sumatera Utara*. Disertasi Program Pascasarjana Unair Surabaya.

- Tri, Wibowo, 2002. *Rokok Potret Industri Di Indonesia*. Jurnal Departemen Keuangan.
- Troena, 1996. *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita, Studi pada pabrik rokok kretek di Jawa Timur*. Disertasi Program Pascasarjana Unair Surabaya.
- Tulus, M.A., 1989. *Manusia Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Pusat Penelitian UNIKA Atmajaya.
- Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Warsono, 2004. *Pengaruh Kepuasan Imbalan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Pekerja Operasional pada Perusahaan-perusahaan di Daerah Jawa Timur*. Disertasi Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Werther, Jr. William B and Davis, Keith, 1996. *Human Resource and Personnel Management*. 4 Ed, International Edition. Singapore: Mc Graw Hill Book Co.
- Wexley, Kenneth N., and Gary A., Yukl, 1995. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Terjemahan. Jakarta: Bina Aksara.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuhertiana, 2004. *Kapasitas Individu dalam Dimensi Budaya Keberadaan Tekanan Sosial dan Keterkaitannya dengan Budgetary Slack*. Makalah SNA VII Denpasar Bali.