

PENGARUH ETOS KERJA DAN PERENCANAAN KARIER TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADAPT. LG ELEKTRONIK

Oleh : Achmad Deni Daruri* dan Kadek Okta Dwi Putra

ABSTRACT

Work effectiveness be one of the important element in task execution everyday that must be payed by organizations leaders. organization good/mandate organization that can to produce work effectiveness maximal have a certain quality that can responsive need and society aspiration. successful key in career ripe planning. planning not only made once, but must be done repeat. as does well-being investigation, career even also want cheque according to periodically.

This problem formulation: 1) What found work ethic influence towards employee work effectiveness in PT. LG Electronic? 2) What found career planning influence towards employee work effectiveness in PT. LG Electronic ? 3) What found work ethic influence and career planning according to together towards employee work effectiveness in PT. LG Electronic?

This watchfulness aim: 1) To detect work ethic influence towards employee work effectiveness in PT. LG Electronic. 2) To detect career planning influence towards employee work effectiveness in PT. LG Electronic. 3) To detect work ethic influence and career planning according to together towards employee work effectiveness in PT. LG Electronic.

Conclusion: 1) Found influence significant and positive between work ethic towards employee work effectiveness in PT. LG Electronic. This matter is this shows that when does work ethic increase, so employee work effectiveness in PT. LG Electronic also increase electronic or on the contrary. With dimension concept, area and character. 2) Found influence significant and positive between career planning towards employee work effectiveness in PT. LG Electronic. This matter is this shows that when does career planning increase, so employee work effectiveness in PT. LG Electronic also increase electronic or on the contrary. With dimension benefit, function and concept. 3) Found positive influence and significant work ethic and career planning according to together towards employee work effectiveness in PT. LG Electronic. This matter shows that according to together work ethic and career planning can increase employee work effectiveness in PT. LG Electronic. With dimension strategy, quality and competence.

Keyword: Work Ethic, Career Planning, Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Efektivitas kerja sangat bermanfaat bukan saja bagi instansi pemerintah dan para karyawan tetapi juga bagi masyarakat, bangsa, dan negara, sehingga perlu dikatakan bahwa secara filosofis efektivitas kerja menunjukkan suatu mental yang berpandangan bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik daripada kualitas yang lalu, hari esok harus lebih baik daripada hari ini.

Efektivitas kerja bagi organisasi bukan merupakan sesuatu yang kebetulan yang dimilikinya. Efektivitas kerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan sedangkan terbentuknya persyaratan itu sendiri harus diupayakan

oleh pimpinan organisasi. Persyaratan yang memungkinkan karyawan untuk bersedia bekerja dengan penuh semangat memiliki banyak macamnya. Salah satu diantaranya ialah kemampuan karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya.

Organisasi selalu berupaya agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas kerja merupakan suatu sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk pikiran, ide, gagasan maupun dalam bentuk perilaku dan perbuatan. Merealisasikan efektivitas kerja

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi karena dengan adanya efektivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang baik yang telah ditetapkan.

Bagi organisasi, nilai seperti efektivitas kerja merupakan salah satu unsur penting di dalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang harus diperhatikan oleh para pemimpin organisasi. Organisasi yang baik/amanah adalah organisasi yang mampu menghasilkan efektivitas kerja yang maksimal berkualitas yang dapat merespons kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Oleh karena itu sangat diperlukan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara optimal dan berkualitas.

Pada hakikatnya pengolahan sumber daya manusia di dalam organisasi adalah hal yang paling esensial untuk menuju kepada efisiensi dan efektivitas tujuan organisasi tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut maka perlu kiranya manajemen meninjau lebih jauh lagi pengadaaan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Salah satu faktor untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah dengan adanya peningkatan kualitas dan disiplin kerja yang diadakan organisasi itu.

LANDASAN TEORI

A. Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya. Menurut Geertz (2000: 93), kebudayaan sebagai susunan simbol yang bermakna terdiri atas dua aspek, yaitu pertama, aspek kognitif yang mencakup sistem pengetahuan atau kepercayaan untuk melihat dunianya, masyarakat dan diri sendiri secara jelas sedang yang kedua, aspek evaluatif yang berfungsi mentransformasikan sistem pengetahuan dan kepercayaan kedalam nilai-nilai tertentu yang menentukan sikap yang dipilihnya. Sehingga etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup mendasar yang bersumber dari nilai-nilai tersebut diwujudkan dalam bentuk kegairahan kerja.

Etos kerja merupakan rajutan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam mengaktualisasikan diri dalam bentuk kerja. Rajutan

nilai-nilai tersebut dapat mencakup nilai sosial, agama, budaya, serta lingkungan dimana selama ini banyak melakukan interaksi hidup. Oleh karena itu, etos kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan, baik lingkungan sosial maupun lingkungan geografik, oleh agama yang selama ini ditafsirkan dan pahami, serta oleh kebudayaan dimana selama ini anda tumbuh (Uswatun Khasanah, 2004: 34).

Etos kehidupan akan berbeda dengan etos kerja yang dimiliki teman anda. Hal ini disebabkan karena faktor perbedaan lingkungan serta kemampuan menyerap nilai-nilai baik sosial, budaya dan agama yang tidak sama antara satu dengan yang lainnya. Etos kerja sepenuhnya berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan kesadaran dalam menentukan pilihan terhadap suatu pekerjaan yang dikerjakan, yang kemudian akan berkembang menjadi watak atau sikap mental dalam bekerja (Uswatun Khasanah, 2004: 54).

Oleh karena itu, etos kerja pada dasarnya selalu berhubungan dengan wawasan moralitas yang mampu mendasari diri dalam bekerja. Moralitas inilah yang nantinya akan menetapkan batas kelayakan yang mendasari suatu pekerjaan, kelayakan secara internal yakni sebuah tujuan yang harus anda capai yang nantinya akan dapat menentukan kemampuan anda dalam suatu pekerjaan.

B. Perencanaan Karir

Perencanaan karir dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang digunakan seseorang untuk memilih tujuan karir dan lajur karir untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Sebagai suatu proses yang bertujuan untuk menyesuaikan tujuan karir dan kemampuan individu dengan kesempatan untuk mengisinya secara sistematis.

Karier menurut Handoko (2003:77), merupakan semua pekerjaan atau jabatan seseorang yang telah maupun yang sedang dilakoninya. Pekerjaan-pekerjaan ini dapat saja merupakan realisasi dan rencana-rencana hidup seseorang atau mungkin merupakan sekedar nasib berupa manfaat, fungsi dan konsep perencanaan.

Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan tak akan dapat berjalan dengan lancar.

Karier adalah urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang

hidupnya. Orang-orang mengejar karier untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu secara mendalam. Pada satu waktu, mengidentifikasi dengan satu pengusaha sudah cukup untuk memenuhi beberapa kebutuhan tersebut. Sekarang, batasan antara karier individual sebagaimana dipandang oleh organisasi dan karier sebagaimana dipandang oleh si individu menjadi sangat penting.

Karier adalah semua jabatan/pekerjaan yang dimiliki/dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Perencanaan karier adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya.

Menurut kol. Susilo Martoyo, perencanaan karier adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan-kemungkinan seorang karyawan/anggota organisasi sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat/jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya.

C. Efektivitas Kerja Karyawan

Menurut Sondang P. Siagian (2000: 14) dalam bukuan analisis serta perumusan kebijaksanaan dan strategi lembaga adalah: "Efektivitas biasanya diartikan sebagai tingkat dari luaran yang sesungguhnya dari sistem yang bersangkutan dihubungkan dengan luaran yang diinginkan sedangkan efisiensi biasanya diartikan sebagai perbandingan antara luaran yang sesungguhnya dengan masukan yang sesungguhnya".

Sedangkan yang dimaksud efektivitas menurut IG, Wursanto (2000: 16) mengemukakan bahwa "efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya".

Agus Sunyoto (2000: 7), mengemukakan bahwa: Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Bernardin dan Russel terjemahan Hedayana Pujatmaka (2002: 14) berpendapat bahwa karyawan atau unit kerja yang paling efektif adalah mereka yang mampu memberikan kuantitas dan kualitas kerja paling tinggi, dengan menggunakan biaya paling minim dan waktu kerja yang paling pendek disertai dengan pengawasan yang paling minim serta mampu

memberikan dampak positif terhadap rekan kerja, organisasi dan pelanggan secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analitis. Kuantitatif dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini dilakukan pengujian statistik khususnya untuk mengukur seberapa besar kaitan atau kekuatan hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti. Bersifat deskriptif analitis maksudnya bahwa penelitian ini tidak saja ingin menggambarkan secara jelas mengenai deskripsi pengaruh Etos kerja dan Perencanaan karier terhadap Efektivitas kerja karyawan pada PT. LG Elektronik. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan metode penelitian survey yang menurut Sugiyono (2001: 3) penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan pengaruhnya antara variabel. Penelitian survey dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam.

HASIL

Pengaruh Pelatihan pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan pendidikan terhadap Kinerja karyawan. Untuk menguji kebenaran dari hipotesis tersebut telah dilakukan pengujian sebagai berikut:

a) Hasil Uji t

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai t hitung sebagai berikut:

Tabel 1.

Nilai t_{hitung} dan t_{tabel} Hipotesis Pertama

Persamaan	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Sig.
Pelatihan pendidikan (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	15,842	2,000	0,000

Sumber: Data Hasil Olahan

Berdasarkan Tabel 1., diperoleh nilai t_{hitung} variabel Pelatihan pendidikan sebesar 15,842, sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 58 pada α (0,025) sebesar 2,000. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

b) Hasil Uji F

Dari hasil pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 13.0, diperoleh nilai koefisien F_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 2.

Nilai F_{hitung} dan F_{tabel} Hipotesis Pertama

Persamaan	Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Sig.
Pelatihan pendidikan (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	250,976	4,02	0,000

Sumber: Data Hasil Olahan

Dari Tabel 2. diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 250,976. Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 57 pada α (0,05) sebesar 4,02. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

c) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana
Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sederhana sebesar 0,815. Hal ini menunjukkan bahwa 81,5% keragaman Kinerja karyawan disebabkan oleh keragaman Budaya kerja, sedangkan sisanya 18,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

d) Hasil Uji Persamaan Regresi Sederhana
Dari hasil perhitungan, diperoleh hasil berikut:
 $Y' = a + b_1 X_1$
 $Y' = 6,299 + 1,061 X_1$
Persamaan ini berarti bahwa setiap 1 skor variabel Pelatihan pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 1,061, dengan asumsi variabel Perencanaan sumberdaya manusia nilainya konstan.

Pengaruh Perencanaan sumberdaya manusia Terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan pendidikan terhadap Kinerja karyawan. Untuk menguji kebenaran dari hipotesis tersebut telah dilakukan pengujian sebagai berikut:

a) Hasil Uji t

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai t hitung sebagai berikut:

Tabel 3.

Nilai t_{hitung} dan t_{tabel} Hipotesis Kedua

Persamaan	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Sig.
Perencanaan sumberdaya manusia (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	13,746	2,000	0,000

Sumber: Data Hasil Olahan

Berdasarkan Tabel 5.16, diperoleh nilai t_{hitung} variabel Pelatihan pendidikan sebesar 13,746, sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 58 pada α (0,025) sebesar 2,000. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Perencanaan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

b) Hasil Uji F

Dari hasil pengolahan komputer berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien F_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 4.

Nilai F_{hitung} dan F_{tabel} Hipotesis Kedua

Persamaan	Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Sig.
Perencanaan sumberdaya manusia (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	188,962	4,02	0,000

Sumber: Data Hasil Olahan

Dari Tabel 4. diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 188,962. Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 57 pada α (0,05) sebesar 4,02. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Perencanaan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

c) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana
Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sederhana sebesar 0,768. Hal ini menunjukkan bahwa 76,8% keragaman Kinerja karyawan disebabkan oleh keragaman Perencanaan sumberdaya manusia, sedangkan sisanya 23,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

- d) Hasil Uji Persamaan Regresi Sederhana
Dari hasil perhitungan, diperoleh hasil berikut:
 $Y = a + b_2X_2$
 $Y = 2,589 + 0,923X_2$
Persamaan ini berarti bahwa setiap 1 skor variabel perencanaan sumberdaya manusia (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,923, dengan asumsi variabel pelatihan pendidikan nilainya konstan.

Pengaruh Pelatihan Pendidikan dan Perencanaan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Pada tahapan ini, hipotesis yang diajukan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan pendidikan (X_1), dan Perencanaan sumberdaya manusia (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Untuk membuktikan hipotesis tersebut, diuji dengan uji F dan uji t.

- a) Hasil Uji t
Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai t hitung sebagai berikut:

Tabel 5.

Nilai t_{hitung} dan t_{tabel} Hipotesis Ketiga

Persamaan	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Sig.
Pelatihan pendidikan (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	5,768	2,000	0,000
Perencanaan sumberdaya manusia (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	3,911	2,000	0,000

Sumber: Data Hasil Olahan

Dari hasil analisis dengan, nilai t_{hitung} -dapat diuraikan sebagai berikut:

- (1) Nilai t_{hitung} variabel Pelatihan pendidikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 5,768, sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 58 pada α (0,025) sebesar 2,000. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- (2) Nilai t_{hitung} variabel Perencanaan sumberdaya manusia terhadap Kinerja karyawan sebesar 3,911, sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 58 pada α (0,025) sebesar 2,000. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Perencanaan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

- b) Hasil Uji F
Dari hasil pengolahan komputer berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien F_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 6.

Nilai F_{hitung} dan F_{tabel} Hipotesis Kedua

Persamaan	Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Sig.
Pelatihan pendidikan (X_1) dan Perencanaan sumberdaya manusia (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	164,611	3,17	0,000

Sumber: Data Hasil Olahan

Dari Tabel 6. diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 164,611. Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 56 pada α (0,05) sebesar 3,17. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan pendidikan dan Perencanaan sumberdaya manusia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

- 1) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Berganda

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) berganda sebesar 0,855. Hal ini menunjukkan bahwa 85,5% keragaman Kinerja karyawan disebabkan oleh keragaman Pelatihan pendidikan dan Perencanaan sumberdaya manusia, sedangkan sisanya 14,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

- 2) Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda
Dari hasil perhitungan SPSS Versi 13.0, diperoleh hasil berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,315 + 0,671X_1 + 0,408X_2$$

Persamaan regresi di atas berarti bahwa:

- a) Setiap 1 skor variabel Pelatihan pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,671, dengan asumsi variabel Perencanaan sumberdaya manusia nilainya konstan.
- b) Setiap 1 skor variabel Perencanaan sumberdaya manusia (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,408, dengan asumsi variabel Pelatihan pendidikan nilainya konstan.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Dwi Putra. Dari indikator-indikatornya adalah moral kerja, meningkatkan pengetahuan, mengikuti pelatihan, kerjasama, program dan tujuan, pelaksanaan pelatihan, motivasi karyawan, peserta pelatihan, seleksi peserta, pengembangan diri, mempercepat pemecahan masalah, pengambilan keputusan, keterampilan pemecahan masalah, materi pelatihan dan metode pelatihan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Dwi Putra. Dari indikator-indikatornya adalah pelaksanaan perencanaan, efisiensi dan efektivitas, peningkatan kinerja mekanisme, sasaran, identifikasi sasaran, penyesuaian peraturan, inventarisasi, rumusan perencanaan, penanganan hambatan, misi dan tujuan, pengelolaan faktor pendukung, pelaksanaan rencana strategis, penciptaan visi dan antisipasi faktor eksternal.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan pendidikan dan perencanaan sumberdaya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Dwi Putra. Dan indikator-indikatornya adalah pengetahuan, menyelesaikan tugas, maksud, keterampilan, efisiensi dan efektif, stamina, kemampuan, kesegaran, mental, semangat kerja, perencanaan, keahlian, prosedur kerja, kerjasama dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrachman, Arifin, 2000, *Kerangka Pokok-pokok Manajemen Umum*, Jakarta: Penerbit Intermedia.
- Bratakusumah & Dadang S., 2001, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Buchari, Zainun, (2004), *Administrasi Manajemen Kekaryawanan Pemerintahan Negara Indonesia*, Jakarta: PT. Balai Pustaka.
- Darma, Agus, 2000, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Flippo, Edwin B., 2002, *Manajemen Personalialia* (terjemahan Moh. Masud), Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Kusriyanto, Bambang, 2004, *Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Seri Manajemen, Jakarta: PT. Pustaka Binaan Pressindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex, 2002, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmojo, S., 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Payaman, Simanjuntak, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Program Pascasarjana, Unkris.
- Ranupandojo, Heidjrachman, 2003, *Pengelolaan Pelayanan Publik Personalialia*, Edisi IV, Yogyakarta: BPFE.
- Sahlan, Asnawi, 2002, *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Jakarta: Pusgrafin.
- Saydam, Gouzali, 2000, *Manajemen sumber daya manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta: Jambatan.
- Siagian, Sondang P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Bennet, 2002, *Manajemen Integratif*, Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI.
- Simmamora, Henry, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sjamsilbachri, Asep. 2001. *Perencanaan*. Edisi Revisi. Jakarta: Salemba Empat.
- Stoner, James, A.F, 2002. *Manajemen*, Edisi Ketiga, Jakarta: CV. Intermedia.
- Suandy, Deddy S., *Perencanaan Pajak*, Edisi 1, 2001, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Agus, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: BPFE.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Wahyudi, Bambang, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Wirijadinata, 2001, *Manajemen Kekaryawanan*, Jakarta: PT. Anugrah Ilmu.
- Wursanto, 2001, *Dasar-dasar Manajemen Personalialia*, Jakarta: Pustaka Dian.