



Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 12 NOMOR 01 ■ APRIL 2010

Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Observasi Pada Inspektorat Jenderal Departemen Hukum dan HAM)

Sex Differences of Freshmen Career Choice of Semarang Universities

Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Badan Pusat Statistik

Pengaruh Sarana Kerja, Komitmen Tugas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Persepsi Kualitas Pelayanan Pada Unit Pelayanan Perdagangan Direktorat Fasilitas Ekspor dan Impor Ditjen. Perdagangan Luar Negeri Kementrian Perdagangan

Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten

Kepercayaan Mediasi Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah Bank di Jakarta

Kebersamaan Keterbukaan Kesiambungan



Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 12 NOMOR 01 ■ APRIL 2010

DARI REDAKSI

Salam sejahtera,

Pertama-tama, kami mengucapkan terima kasih kepada pembaca yang masih setia menanti edisi Jurnal Pengembangan Wiraswasta.

Dalam edisi kali ini, redaksi menurunkan tulisan-tulisan mengenai pengaruh kompetensi dan independensi auditor terhadap kualitas hasil audit, kepercayaan memediasi pengaruh kualitas pelayanan terhadap loyalitas nasabah bank, pengaruh sarana kerja, komitmen tugas dan gaya kepemimpinan terhadap persepsi kualitas pelayanan, pengaruh kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja serta kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai..

Kami mengucapkan terima kasih kepada Juniarto R Prasetyo, D.Ed yang telah mengirimkan tulisannya mengenai "sex differences of freshmen career choice of Semarang University". Semoga apa yang kami sajikan dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Akhir kata, kami dari Redaksi tetap berharap sumbangan tulisan berupa hasil penelitian dari bapak/ibu sekalian sesuai dengan pedoman penulisan yang telah ditentukan.

Selamat membaca.

ARTI LOGO

Tiga orang bergandengan melangkah bersama melambangkan Kebersamaan, dan Kesinambungan. Garis yang mengelilingi ketiga orang seperti buku yang terbuka melambangkan Keterbukaan.



Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 12 NOMOR 01 ■ APRIL 2010

SUSUNAN DEWAN REDAKSI

PELINDUNG

HR. Soemitro (*Pembina Yayasan IPWIJA*)
Hj. Siti Kumala, S.Mi. (*Ketua Yayasan IPWIJA*)

PENANGGUNG JAWAB

Dr. Suyanto, SE., MM, M.Ak (*Ketua STIE IPWIJA*)
Drs. Juniarto Royo Prasetyo, MPM., Ed.D. (*Wakil Ketua STIE IPWIJA*)

PIMPINAN UMUM

Ir. Titing Widyastuti, MM (*Ketua Program M.M. STIE IPWIJA*)

DEWAN REDAKSI

Prof. J. Supranto, MA., APU (*UPI YAI*)
Drs. (Ec). Ibnu Widiyanto, MA., Ph.D. (*UNDIP*)
Ir. Agung Martono, MM., DBA. (*QIA Consulting*)
Drs. Sudarso, MM (*UNTAR*)
Drs. Slamet Ahmadi, MM (*STIE PUTRA BANGSA*)

PEMIMPIN REDAKSI

Ir. Jen ZA. Hans, M.Sc., Ph.D

REDAKSI PELAKSANA

Dra. Yuli Triastuti, MM
Dr. Anna Wulandari, SE, MM

ADMINISTRASI DAN KEUANGAN

Estuti Fitri Hartini, SE., MM

DISTRIBUSI / PEMASARAN

Rasipan, SH., MM.
Gd. Adhi Graha Lt.14 Jl. Gatot Subroto Kav.56 JKT 12950
Tel. (021) 5265266 (Hunting) Fax. (021) 5265270

ALAMAT REDAKSI

STIE IPWIJA Adhi Graha Lt. 14
Jl. Gatot Subroto Kav. 56 Jakarta Selatan
Telp. 5265266 Fax. 5265270
Email. stieipwija@cbn.net.i

PENERBIT

P4M STIE IPWIJA

PERCETAKAN

CV. Agung Semarang

FREKWENSI TERBIT

4 (Empat) Bulanan



Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 12 NOMOR 01 ■ APRIL 2010

DARI REDAKSI

SUSUNAN DEWAN REDAKSI

DAFTAR ISI

KEUANGAN

- *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Observasi Pada Inspektorat Jenderal Departemen Hukum dan HAM)*
Suyanto dan Karsam 1 - 14

PENDIDIKAN

- *Sex Differences of Freshmen Career Choice of Semarang Universities*
Juniarto R Prasetyo 15 - 25

SUMBERDAYA MANUSIA

- *Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Badan Pusat Statistik*
Titing Widyastuti dan Toga Hamonangan 26 - 40
- *Pengaruh Sarana Kerja, Komitmen Tugas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Persepsi Kualitas Pelayanan Pada Unit Pelayanan Perdagangan Direktorat Fasilitas Ekspor dan Impor Ditjen. Perdagangan Luar Negeri Kementrian Perdagangan*
Agung Martono dan Karsan 41 - 53
- *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten*
Anna Wulandari dan Yuda Garda Putra 54 - 69

PEMASARAN

- *Kepercayaan Memediasi Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah Bank di Jakarta*
Heru Mulyanto 70 - 84

Redaksi menerima sumbangan tulisan/artikel yang ada hubungannya dengan ekonomi bisnis dan manajemen dari para pembaca. Tulisan harap diketik 2 spasi pada kertas ukuran A4 maksimal 30 halaman. Setiap tulisan disertai abstraksi dan referensi. Redaksi berhak merubah/menyempurnakan isi tulisan. Pendapat yang dinyatakan dalam majalah ini adalah pendapat pribadi penulis, meskipun redaksi bertanggung jawab atas pemilihan tulisan yang hendak dimuat.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA DIREKTORAT STATISTIK TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN, BADAN PUSAT STATISTIK

Oleh:
Titing Widyastuti
Toga Hamonangan

ABSTRAK

Pencapaian prestasi kerja yang semakin tinggi akan berpengaruh secara langsung pada pencapaian tujuan dibangunnya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada Direktorat Statistik Tanaman pangan, Hortikultura dan Perkebunan, dengan mengambil obyek penelitian pada Biro Pusat Statistik. Penelitian dilakukan terhadap 46 responden penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan LISREL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja dapat menjelaskan prestasi kerja sebesar 24,54 dengan tingkat keyakinan 95%. Persamaan struktural yang terbentuk adalah $Y = 0,0702 X1 + 0,4493 X2$. Secara parsial, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan hanya kualitas kehidupan kerja yang pengaruhnya signifikan terhadap prestasi kerja dengan tingkat keyakinan sebesar 90%. Akan tetapi secara bersama-sama kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Atas dasar hasil penelitian tersebut, maka disarankan agar dirancang pelatihan kepemimpinan agar pada pemimpin di Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan, Biro Pusat Statistik dapat ditingkatkan prestasi kerjanya demi tercapainya tujuan organisasi.

Kata Kunci : kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja, prestasi kerja..

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) baru-baru ini mengembangkan Program *Statistical Capacity Building - Change and Reform for the Development of Statistics* (STATCAP-CERDAS) yang merupakan program kegiatan peningkatan kapasitas statistik yang bermuara pada pencapaian kualitas data statistik yang bermutu tinggi dan dapat diandalkan. Program STATCAP-CERDAS ini merupakan program perubahan dan reformasi pengembangan statistik sebagai bagian dari proses modernisasi BPS dalam rangka

*Titing Widyastuti adalah
Dosen Tetap STIE IPWIJA
Toga Hamonangan adalah
Alumni Program Magister Manajemen
STIE IPWIJA*

penguatan Sistem Statistik Nasional (SSN) Indonesia.

Perubahan dan reformasi pengembangan statistik menjadi semakin diperlukan, sehingga BPS perlu membuat pilihan strategis. Untuk keperluan inilah, maka peningkatan kapasitas statistik dilakukan melalui program perubahan dan reformasi pengembangan statistik yang dijabarkan dalam empat komponen utama yaitu peningkatan kualitas data statistik, pengembangan kapasitas Teknologi Informasi dan Komunikasi, pengembangan SDM, serta penataan kelembagaan yang baik. Keberhasilan peningkatan kualitas data statistik sangat memerlukan dukungan dan peranan dari SDM (Sumber Daya Manusia). Oleh karena itu, pembangunan SDM merupakan salah satu tujuan utama yang akan diwujudkan dalam Program STATCAP-CERDAS.

Berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, BPS merumuskan beberapa strategi untuk melakukan pembangunan sumber daya manusia. Berbagai faktor penting yang berhubungan dengan SDM harus juga segera dibenahi, dan salah satu yang paling utama adalah mengenai manajemen kepemimpinan. Didalam disiplin ilmu manajemen, kepemimpinan adalah suatu fenomena yang menarik untuk diteliti, mengingat sangat erat kaitannya dengan kebijakan dan keputusan yang berhubungan dengan aktivitas pegawai dan bermuara pada prestasi kerja. Kepemimpinan (*leadership*) adalah inti manajemen. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal kepemimpinan, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, yaitu: *managerial skill*, *technical skill*, serta

human relations. *Managerial skill* adalah keterampilan mengelola orang-orang atau sumber daya manusia dalam organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai suatu tujuan. *Technical skill* adalah keterampilan menguasai teknologi tertentu untuk mendukung keberhasilan organisasi yang dipimpin. *Human Relations* adalah kemampuan membina hubungan yang baik dan harmonis, baik dengan atasan, lebih-lebih dengan bawahannya. Di sisi lain peran kepemimpinan sangat besar sumbangannya dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai pada unit kerja masing-masing. Melalui peran kepemimpinan diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan citra aparatur pemerintah di mata masyarakat. Hal tersebut dapat terwujud apabila segenap aparatur memiliki dedikasi serta loyalitas yang tinggi pada bidang tugasnya masing-masing. Dengan demikian secara bertahap dapat terwujud struktur organisasi pemerintahan yang solid, terpadu dan profesional. Aparatur pemerintah berperan sebagai perencana dan pelaksana program dalam memberdayakan segenap potensi yang ada, khususnya daya manusia.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi modal terpenting, karena potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Namun perlu diingat, bahwa kemampuan tersebut akan menjadi nyata, jika keadaan organisasi juga memungkinkan bagi para pegawai untuk mencapai tujuan dan kebutuhan pribadinya. Keadaan tersebut dikenal dengan istilah kualitas kehidupan kerja. Secara lahiriah kualitas kehidupan kerja ini dapat diamati dari segi struktur organisasi dengan formasi jabatan yang telah terpenuhi secara lengkap, teknologi komputer yang telah tersedia disetiap unit kerja,

lingkungan kerja ke dalam dan keluar yang kondusif, serta kebijakan praktek manajemen ke dalam dan keluar (instansi terkait) yang berjalan dengan baik. Kualitas kehidupan kerja yang relatif baik menunjang prestasi kerja yang relatif baik pula. Hal itu dapat dilihat atau disimpulkan dari kebiasaan-kebiasaan pegawai melakukan tugas atau pekerjaan secara bersama-sama dengan semangat kerja sama.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang telah ditentukan. Prestasi kerja juga merupakan kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran. Untuk memahami prestasi kerja secara mendalam terlebih dahulu harus dipahami konsep kerja yang dapat diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru (tambah) pada suatu unit sumber daya. Kerja dapat dipandang sebagai input (*cost, energy*) dan dapat juga dianggap sebagai hasil atau manfaat (*benefit*), dampak, akibat, pengaruh dan nilai tambah. Kerja dapat juga dihubungkan dengan kesenangan atau kepentingan diri sendiri dan dapat pula dianggap sebagai komoditas dihubungkan dengan pekerjaan (*employment work*). Kerja dalam artian komoditas ada yang berbentuk energi fisik, energi mental (*brainware*), ataupun kombinasi antara strategi manusiawi dengan kekuatan mesin. Kerja adalah suatu konsep yang abstrak dan mengandung berbagai bentuk energi, oleh karena itu untuk mengoperasionalkannya dibentuk menjadi tugas (*tasks, job description*). Tugas dialokasikan kepada setiap petugas. Setiap tugas

dispesifikasikan untuk menetapkan persyaratan bagi calon petugas (*skill* atau *input standardization*). Demikian juga *output* yang diharapkan dari suatu job harus ditetapkan standarnya (*output standardization, job performance standard*).

Penelitian ini bermaksud mengkaji melalui mekanisme dan prosedur ilmiah terhadap berbagai dimensi atau aspek yang terkandung di dalam variabel penelitian untuk memperoleh gambaran umum maupun spesifikasi yang menyangkut apakah variabel kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan, Badan Pusat Statistik.

KAJIAN PUSTAKA Kepemimpinan

Hakikat kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan pembuat keputusan. Kepemimpinan merupakan langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem-problem yang saling berkaitan. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian (Sumidjo, 1985:21). Kualitas umum yang harus dimiliki oleh para pemimpin adalah realistis, banyak akal, penuh inisiatif, emosi yang stabil (*stabilitas emosi*), komunikator yang terampil (*komunikatif*), penuh percaya diri, partisipatif dibidang sosial (Terry, 1986:96). Seorang pemimpin seharusnya memiliki banyak kelebihan dibanding dengan mereka yang dipimpin, yakni memiliki kewibawaan, kharismatik, cerdas, pintar dan disegani.

Menurut Keith Davis, kepemimpinan adalah kemampuan untuk

mempengaruhi (membujuk) orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Kemampuan untuk mempengaruhi merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan. Kepemimpinan mengubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan (*reality*). Menurut Teori kelompok, kepemimpinan merupakan proses pertukaran (*exchange process*) antara pemimpin dan pengikutnya, yang juga melibatkan konsep sosiologi tentang peranan yang diharapkan kedua belah pihak.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas seorang pegawai menyangkut kemampuan memahami dan melaksanakan tugas secara benar dan berhasil, atau kemampuan menerapkan prinsip efektif dan efisien dalam pekerjaannya. Menurut *William B. Werther* dan *Keith Davis* (1996) kualitas kehidupan kerja adalah usaha-usaha sistematis organisasi memberikan para pekerja suatu keuntungan lebih besar mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas-tugas dan kontribusi-kontribusi mereka yang membuat efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kualitas Kehidupan Kerja pada dasarnya merupakan persepsi pegawai terhadap sifat-sifat atau ciri-ciri organisasi dalam lingkungan intern organisasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar, kebijakan serta praktek manajemen di mana pegawai melakukan pekerjaannya. Jadi yang dimaksud dengan kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar, kebijakan dan praktek manajemen yang terkait dengan individu pegawai.

Prestasi Kerja

Menurut Purwadarminta (1990) prestasi adalah hasil yang telah dicapai, sedangkan menurut Saidi (1992) prestasi adalah kemampuan, kesanggupan dan kecakapan seseorang atau suatu bangsa. Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja mengandung beberapa pengertian pada level filosofis manajerial dan teknis operasional. Menurut *Payman J. Simanjuntak* (1985), pada semua level tersebut prestasi kerja diartikan sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

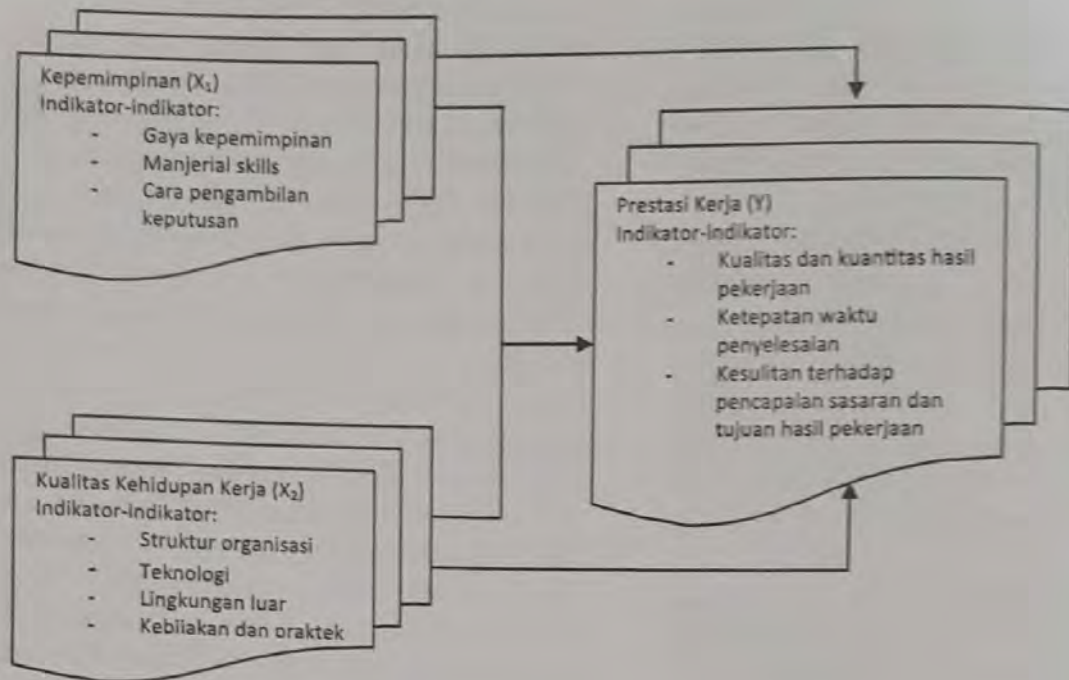
Peraturan pemerintah nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain, digariskan pengertian prestasi kerja sebagai seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang pegawai negeri sipil, antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai negeri sipil yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Variabel Bebas 1 (X_1) : Kepemimpinan meliputi faktor gaya kepemimpinan, manajerial *skills*, cara pengambilan keputusan, *human relations*. Variabel Bebas 2 (X_2) : Kualitas Kehidupan Kerja meliputi faktor struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar, kebijakan dan praktek manajemen yang terkait dengan pegawai.

SUMBERDAYA MANUSIA

Gambar 1 ; Kerangka Pemikiran



Variabel Tidak Bebas (Y) : Prestasi Kerja Pegawai yang meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kesulitan terhadap pencapaian sasaran dan tujuan hasil pekerjaan. Pengaruh kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja secara geometrical dapat digambarkan seperti pada gambar diatas.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tata laku orang lain diarahkan kepada tujuan tertentu mencakup faktor gaya kepemimpinan, *managerial skills*, cara pengambilan keputusan, dan *human relations*. Variabel ini diukur dengan 15 pertanyaan dengan indikator sebagai berikut

- Gaya Kepemimpinan : Delegasi/Instruksi, Partisipasi, Bimbingan, Pembinaan, Penghargaan, Teguran/Sanksi/Hukuman
- Managerial Skills* : Perencanaan, Pelaksanaan, Pengawasan, Evaluasi dan tindak lanjut
- Pengambilan Keputusan : Demokratis

- Human Relations* : Komunikatif/terbuka

Kualitas kehidupan kerja adalah keseluruhan dari struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar, kebijakan dan praktek manajemen yang terkait dengan pegawai. Variabel ini diukur dengan 15 pertanyaan dengan indikator sebagai berikut:

- Struktur Organisasi : Pelimpahan wewenang, Pembagian kerja, Formalisasi, Rentang kendali, Besarnya unit organisasi.
- Teknologi : Ketepatan pemilihan teknologi sehubungan dengan beban kerja yang ada, Ketepatan teknologi yang digunakan sehubungan dengan perkembangan teknologi yang digunakan dan kelancaran pelaksanaan kegiatan organisasi.
- Lingkungan luar
- Kebijakan dan praktek manajemen : Kesesuaian keputusan-keputusan pimpinan dengan perundang-

undangan yang berlaku dan masih relevan untuk saat ini, Kejelasan ruang lingkup suatu keputusan pimpinan, Kejelasan tentang pelaksanaan utama untuk sebuah keputusan atasan, Kejelasan arah setiap keputusan atasan, Tidak terjadi salah tafsir sehubungan dengan pernyataan-pernyataan dalam suatu keputusan atasan/pimpinan.

Prestasi kerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya diukur baik dari segi mutu (kualitas) maupun dari segi jumlah (kuantitas) pekerjaan dan waktu penyelesaian pekerjaan dengan ketentuan yang telah ditetapkan, serta kesesuaian hasil dengan sasaran dan tujuan. Variabel ini diukur dengan 15 pertanyaan dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas dan Kuantitas hasil pekerjaan : Kualitas dan kuantitas kerja dicapai dibandingkan dengan ketentuan mutu pekerjaan serta standar yang ditetapkan, Kontinuitas pelaksanaan pekerjaan dengan mutu yang tetap sama, Frekuensi perkembangan mutu (kualitas) hasil pekerjaan, Perkembangan jumlah (kuantitas) hasil pekerjaan, Perbandingan jumlah (kuantitas) hasil pekerjaan dengan waktu yang digunakan.
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan : Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan di luar jam dinas/lembur pekerjaan yang sifatnya insidental, Frekuensi penundaan waktu penyelesaian pekerjaan.
- c. Kesesuaian hasil pekerjaan dengan sasaran dan tujuan : Kesesuaian hasil pekerjaan dengan tujuan dan sasaran pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan atasan/pimpinan, Kesesuaian hasil pekerjaan yang telah ditentukan oleh peraturan instansi.

Lokasi penelitian, yaitu Direktorat Statistik Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan, Badan Pusat Statistik yang terletak di Jalan Dr. Sutomo 6-8 Jakarta-Pusat, Jakarta. Populasi sebagai unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Statistik Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan, Badan Pusat Statistik yang berjumlah 46 orang. Penelitian dilaksanakan menggunakan metoda cacah lengkap (sensus) untuk seluruh unit kerja yang ada di lingkungan Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif. Oleh karena itu setiap jawaban responden harus dikuantitatifkan yaitu dengan menggunakan skor. Tahapan pengolahan data meliputi editing yaitu memeriksa data yang telah di isi oleh responden, coding yaitu memberi kode pada jawaban responden, dan tabulasi yaitu menyusun data-data tersebut dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

Analisa data yang digunakan oleh penulis terdiri dari 2 (dua) jenis analisa, yaitu *analisa deskriptip* dan *analisa korelasional*. Analisa deskriptip dilakukan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk melihat penyebaran data dalam satu variabel, dan mendeskripsikan atau menggambarkan data. Analisa korelasional dengan menggunakan metode indeks berganda untuk mengaitkan persepsi prestasi kerja dengan kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Dengan menggunakan software LISREL, tahapan-tahapan untuk menganalisis suatu *Structural Equation Model (SEM)* adalah konseptualisasi model, penyusunan diagram alur,

spesifikasi model dan menggambarkan sifat dan jumlah parameter yang diestimasi, identifikasi model, memeriksa estimasi parameter yang akan dihasilkan, dan selanjutnya dilakukan penilaian *model fit* berdasarkan indikator-indikator yang dihasilkan oleh LISREL (RMSEA, RMR, GFI, AGFI, NFI dan NNFI).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jumlah seluruh responden adalah 46 orang dimana laki-laki berjumlah 20 orang (43,48%) dan perempuan berjumlah 26 orang (56,52%). Sebanyak 10 orang (21%) berumur kurang kurang dari 30 tahun, 5 orang (10,87%) berumur antara 30 sampai 39 tahun, 24 orang (52,17%) berumur 40 sampai 49 tahun dan 7 orang (15,22%) berusia diatas 50 tahun. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa lulusan S2 sebanyak 7 orang (15,22%), D4/S1 sebanyak 21 orang (45,65%), D3 sebanyak 5 orang (10,87%), SMA sebanyak 12 orang (26,09%), dan SMP sebanyak 1 orang (2,17%).

Analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas. Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Dengan unit observasi yang terbatas (46 responden) hasil pengolahan dengan software Lisrel 8.51 mengingatkan bahwa total unit observasi lebih kecil dibandingkan dengan jumlah dari parameter yang digunakan sehingga estimasi dari parameter tidak *reliable*. Dengan menggunakan output dari SPSS, juga dapat dilihat bahwa permasalahan ada pada variabel kehidupan kerja (X_2) dimana nilai Cronbach's Alpha nya cukup rendah yaitu sebesar 0,664. Walaupun nilai Cronbach's Alpha

untuk variable X_2 ini sudah memenuhi menurut Imam Gozali (2002; 133), akan tetapi adalah lebih baik jika nilai tersebut bisa dinaikkan.

Tabel 1 Nilai Cronbach's Alpha Hasil Penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan, Badan Pusat Statistik (Dengan 15 Indikator untuk Masing-masing Variabel)

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Indikator
(1)	(2)	(3)	(4)
1	X_1 (Kepemimpinan)	0,896	15
2	X_2 (Kualitas Kehidupan Kerja)	0,664	15
3	Y (Kualitas Prestasi Kerja)	0,809	15

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka sesuai dengan tahapan yang disarankan, dilakukan proses seleksi terhadap indikator yang digunakan dan dilakukan berdasarkan pertimbangan keterwakilan indikator dalam variabel. Untuk variabel kepemimpinan (X_1), dari 15 (limabelas) indikator, dipilih 4 (empat) indikator sebagai wakil, indikator-indikator itu adalah:

- mengorganisir bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (X_{13})
- Menggerakkan segenap bawahan untuk bekerja secara profesional dan proporsional (X_{12})
- Terbuka dan demokratis dalam menerima kritikan dari bawahan (X_{13}), dan
- Mengambil keputusan sesuai dengan tanggungjawab dan kewenangannya (X_{14}).

Untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) dipilih 5 (lima) indikator sebagai berikut:

- Antara tugas, wewenang dan tanggungjawab yang ada sudah seimbang (X_{21})
- Rincian tugas bagi setiap pegawai sudah jelas (X_{22})
- Mampu menyelesaikan, bila terdapat berbagai permasalahan yang timbul dalam subdit/seksi (X_{27})
- Berhubungan dengan beban kerja yang ada, maka pemilihan teknologi/peralatan kerja yang digunakan sekarang ini sudah tepat (X_{28})
- Pada umumnya pegawai atau satuan kerja yang merupakan pelaksana utama dari keputusan/kebijakan pimpinan, jelas dan dimuat dalam surat keputusan (X_{214})

Sedang untuk variabel Kualitas Prestasi Kerja (Y) dipilih 5 (lima) indikator:

- Dalam melaksanakan pekerjaan tentu saja saudara berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu dari ketentuan mutu pekerjaan yang duharapkan (Y_1)
- Apakah hasil pekerjaan Saudara sesuai dengan tujuan yang ditentukan oleh instansi ? (Y_9)
- Dalam pelaksanaan tugas dinas, apakah Saudara selalu berpedoman pada tata cara dan prosedur yang ditentukan ? (Y_{10})
- Dalam menyelesaikan pekerjaan, apakah Saudara menentukan target ? (Y_{11}) dan,
- Kemampuan dan ketrampilan Saudara menentukan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan ? (Y_{14})

Setelah dilakukan modifikasi, data kembali diolah dan menghasilkan data berikut:

Tabel 2 Nilai Cronbach's Alpha Hasil Penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan, Badan Pusat Statistik (Dengan Indikator Terpilih untuk Masing-masing Variabel)

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Indikator
(1)	(2)	(3)	(4)
1	X ₁ (Kepemimpinan)	0,811	4
2	X ₂ (Kualitas Kehidupan Kerja)	0,838	5
3	Y (Kualitas Prestasi Kerja)	0,787	5

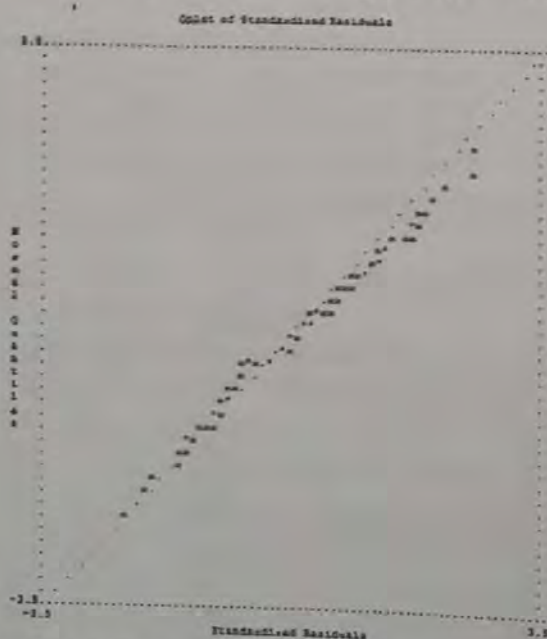
- Uji validitas menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Uji validitas Data Hasil Penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan, Badan Pusat Statistik (Dengan Indikator Terpilih untuk Masing-masing Variabel)

No.	Variabel	Corrected Item Total Correlation	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	Hasil Uji
(1)	(2)	(3)	(4)	(4)
1	X ₁ (Kepemimpinan)			
	X ₁₂	0.717	0.288	Valid
	X ₁₁₂	0.584		Valid
	X ₁₂₃	0.640		Valid
	X ₁₂₄	0.615		Valid
2	X ₂ (Kualitas Kehidupan Kerja)			
	X ₂₁	0.815	0.288	Valid
	X ₂₂	0.585		Valid
	X ₂₇	0.624		Valid
	X ₂₈	0.560		Valid
3	Y (Kualitas Prestasi Kerja)			
	Y ₁₁	0.450	0.288	Valid
	Y ₁₉	0.647		Valid
	Y ₁₁₀	0.663		Valid
	Y ₁₁₁	0.451		Valid
	Y ₁₁₄	0.659		Valid

3. Uji Normalitas Data, Selanjutnya, harus diyakini bahwa sebaran data yang digunakan telah memenuhi syarat normalitas. Untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan bahwa sebaran data yang dihasilkan mengikuti sebaran Distribusi Normal dapat dilihat pada *Qplot of Standardized Residuals* yang dihasilkan oleh LISREL. Dari gambar tersebut, dapat dilihat bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal utama dan hal tersebut dapat membuktikan bahwa data mengikuti sebaran Distribusi Normal (0,1) dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Gambar 1 Sebaran Data Hasil Penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Direktorat Statistik TPHP, Badan Pusat Statistik (Dengan Indikator Terpilih untuk Masing-masing Variabel)



4. Pengujian Model dilakukan untuk mengetahui, apakah model yang dihasilkan telah sesuai dengan data yang digunakan. Hasil pengujian model adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan, Badan Pusat Statistik (Dengan Indikator Terpilih untuk Masing-masing Variabel)

No.	Jenis Ukuran	Nilai Hasil Penelitian	Deskripsi
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Degrees of Freedom (df)	74	
2	Minimum Fit Function Chi-Square (CMIN) Pvalue	95.5813 0.04652	
3	RMSEA	0,07151	baik, (fit) jika < 0,08
4	Normal Theory Least Weighted Least Square Chi-Square Pvalue	91,0304 0,08710	baik karena Pvalue > 0,05
5	Comparative Fit Index (CFI)	0,9136	Baik, karena >0,90
6	Normed Chi-Square (NCS)	1,292	baik, (fit) jika ≤ 2
7	Normed Fit Index (NFI)	0,720	Cukup baik, (fit) jika → 1
8	Root Mean Square Residual (RMR)	0,059	Cukup baik (fit) jika → 0
9	Non-Normed Fit Index (NNFI)	0,89	baik, (fit) jika → 1
10	Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0,55	cukup baik, (fit) jika → 1

Hasil di atas menunjukkan bahwa dengan χ^2 sebesar 91,0304 untuk nilai *Normal Theory Least Weighted Least Square* dengan derajat kebebasan (*degree of freedom, df*) sebesar 74 memberikan tingkat signifikansi atau nilai *p*-hitung sebesar 0.08710 ($>0,05$), dilihat dari ukuran kecocokan model utama lain, yaitu RMSEA dan CFI model, memberikan nilai RMSEA sebesar 0,07151 ($<0,08$) dan nilai CFI sebesar 0,9136 ($>0,90$), karena itu dapat disimpulkan bahwa model penelitian, fit dengan data, dengan persamaan :

$$Y = 0,0702 X_1 + 0,4493 X_2$$

Dengan R^2 sebesar 0,2454 dan kesalahan standar serta t hitung masing 0,2187 dan 0,3208 serta 0,2415 dan 1,8602. Secara bersama-sama besarnya pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 24,54 persen, sedangkan sisanya merupakan pengaruh variable lain (*errorvar*) yang tidak dijelaskan model.

Dari persamaan struktural di atas mengatakan bahwa faktor kepemimpinan akan meningkatkan 0,0702 satuan prestasi kerja, jika kualitas kehidupan kerja sama dengan nol sedangkan faktor kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan 0,4493 satuan prestasi kerja jika faktor kepemimpinan sama dengan nol. Dari persamaan ini dapat dilihat bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja jauh lebih besar dari pengaruh kepemimpinan.

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan memang mempunyai pengaruh dalam persamaan Structural Equations

$$Y = 0.070 * X_1 + 0.45 * X_2, \text{ errorvar.} = 0.75, R^2 = 0.25$$

(0.22)	(0.24)	(0.42)
0.32	1.86	1.81

Variabel kepemimpinan memiliki $t_{\text{observasi}} < t_{\alpha, n(\text{tabel})}$ atau $0,32 < 1,3$ maka kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai nilai $t_{\text{observasi}} > t_{\alpha, n(\text{tabel})}$ atau $1,86 > 1,3$ maka kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Untuk menguji secara bersama variabel X_1 dan X_2 , dalam format

LISREL dilakukan dengan menggunakan ukuran *Goodness-of-Fit-Test* (GFT). Nilai RMSEA, NFI, NNFI, dan CMIN/DF terpenuhi dengan baik, sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 5 Hasil Penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Direktorat Statistik TPHP, Badan Pusat Statistik, Tahun 2010

No	Ukuran Statistik	Hasil Penelitian	Batasan	Deskripsi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	<i>Absolute Fit Measures:</i> RMSEA	0,072	0,08	Baik, karena hasil penelitian < 0,08
2	<i>Incremental Fit Measures:</i> NFI NNFI	0,72 0,89	0,9	Cukup baik, karena → 0,9 Cukup baik, karena → 0,9
3	<i>Persominus Fit Measures</i> CMIN/DF	1,292	2	Baik, karena hasil penelitian < 2

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan struktural yang dihasilkan adalah $Y = 0.070 X_1 + 0.45 X_2$. Pengaruh kepemimpinan (X_1) pada Direktorat Statistik TPHP, seperti yang ditunjukkan pada persamaan struktural yang dihasilkan terlihat sangat kecil (0,070) dan secara statistik ($\alpha = 10\%$) tidak signifikan terhadap prestasi kerja para pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pada prestasi kerja yang dihasilkan oleh para pegawai di lingkungan Direktorat Statistik TPHP lebih cenderung dikarenakan faktor kualitas kehidupan kerja (X_2), yang mempunyai koefisien 0,45. Walaupun pengaruh kepemimpinan dalam persamaan hanya sebesar 0,070, faktor kepemimpinan tidak lah bisa

dieliminasi dari persamaan, karena secara bersama dengan variabel kualitas kehidupan kerja, variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup signifikan.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja dalam persamaan yang terbentuk adalah signifikan dan hal ini menyatakan bahwa variabel ini cenderung dominan dibanding dengan variabel bebas lainnya untuk penghitungan prestasi kerja. Nilai koefisien $b = 0.45$ memberikan arti bahwa jika pengaruh kepemimpinan tidak ada ($= 0$) dan jika kualitas kehidupan kerja mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka prestasi kerja juga akan mengalami perubahan sebesar $0,45$ satuan dengan arah yang sama.

Koefisien determinasi $R^2 = 0,25$ menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel prestasi kerja sebanyak 25 persen dan sisanya yaitu sebesar 75 persen merupakan pengaruh variabel lain (errorvar.) yang tidak dijelaskan dalam persamaan. Hasil pengujian signifikansi koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada Direktorat Statistik TPHP, Badan Pusat Statistik.

KESIMPULAN

- a. Kepemimpinan (X_1) dengan indikator: (Mengorganisir bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (X_{13}), Menggerakkan segenap bawahan untuk bekerja secara profesional dan proporsional (X_{112}), Terbuka dan demokratis dalam menerima kritikan dari bawahan (X_{113}) dan Mengambil

- keputusan sesuai dengan tanggungjawab dan kewenangannya (X_{114}), tidak memiliki hubungan erat dengan prestasi kerja Y dengan indikator: Usaha untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu dari ketentuan mutu pekerjaan yang ditetapkan (Y_1), menghasilkan hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditentukan instansi (Y_9), berpedoman pada tatacara dan prosedur yang ditentukan (Y_{10}), target kerja (Y_{11}) dan menjaga kemampuan serta ketrampilan demi keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_{14}), dimana koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut yang ditunjukkan oleh nilai $t_{observasi}$ sebesar $0,32$ Jika dibandingkan nilai koefisien korelasi tersebut dengan t_{tabel} dengan menggunakan α sebesar 10% dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan, yang walaupun memberikan pengaruh positif terhadap persamaan yang terbentuk akan tetapi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Direktorat Statistik TPHP.
- b. Kualitas kehidupan kerja (X_2) dengan indikator-indikator: keseimbangan antara tugas, wewenang dan tanggungjawab (X_{21}), kejelasan rincian tugas (X_{22}), kemampuan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang timbul dalam unit kerja (X_{27}), tersediannya peralatan kerja yang tepat (X_{28}) dan kejelasan pegawai sebagai pelaksana utama dari keputusan pimpinan (X_{214}), memiliki hubungan erat dengan prestasi kerja Y dengan indikator: : Usaha untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu dari ketentuan mutu pekerjaan yang ditetapkan (Y_1), menghasilkan hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditentukan

instansi (Y_9), berpedoman pada tatacara dan prosedur yang ditentukan (Y_{10}), target kerja (Y_{11}) dan menjaga kemampuan serta ketrampilan demi keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_{14}). Hal ini dapat dilihat dari besaran koefisien korelasi tersebut ($t_{observasi}$) 1,86, yang jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan α sebesar 10% masih lebih besar. Hal menyatakan bahwa variable kualitas kehidupan kerja, selain mempunyai pengaruh positif juga berpengaruh cukup signifikan terhadap prestasi kerja di lingkungan Direktorat Statistik TPHP, Badan Pusat Statistik

- c. Variabel Kepemimpinan (X_1) dengan variabel Kualitas kehidupan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki hubungan erat dengan prestasi kerja Y . Selain itu kedua variabel bebas tersebut dapat menjelaskan variabel tak bebasnya sampai dengan 25 persen, sedang sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti secara empiris.

Saran

1. Dalam hal organisasi, ternyata kemampuan pimpinan masih dinilai kurang dan oleh karena itu disarankan agar BPS dapat mendidik para pemimpin/calon pemimpinnya dalam pelatihan kepemimpinan/organisasi yang professional, bukan hanya mengandalkan pendidikan dan latihan (Diklat) yang disediakan oleh pemerintah yang ada selama ini.
2. Tata cara pekerjaan secara professional dan proporsional harus diketahui oleh para pimpinan di BPS agar dapat memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya. Hal ini penting,

karena jika tidak demikian, maka para pimpinan tidak akan dapat mengarahkan para pegawai (bawahannya) agar dapat bekerja secara professional dan proporsional

3. Terbukaan dan demokratis adalah ciri pimpinan masa kini yang lebih dapat berpengaruh pada para bawahan. Para pimpinan di BPS hendaknya juga sudah dapat menerima kritik sebagai suatu masukan yang berguna. Semangat perubahan atas ciri pimpinan pada masa lalu hendaknya sudah mulai dilakukan seiring dengan telah dikembangkannya Program *Statistical Capacity Building - Change and Reform for the Development of Statistics (STATCAP-CERDAS)* yang merupakan program kegiatan peningkatan kapasitas statistik yang bermuara pada pencapaian kualitas data statistik yang bermutu tinggi dan dapat diandalkan, dan bukan hanya slogan belaka.
4. Dalam hal dan pengambilan keputusan, para pimpinan hendaknya mempunyai acuan yang sesuai dengan tanggungjawab dan kewenangannya. Dengan demikian para pimpinan dapat melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan jenjangnya dan tidak berlaku berlebihan.
5. Akhirnya, dalam rangka meningkatkan peran organisasi, pimpinan diharapkan dapat melakukan pembinaan kedalam secara berkala dan merata serta terprogram, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Armstrong, Michael, 1990, *Seri Pedoman Manajemen : Manajemen Sumber Daya Manusia A Handbook of Human Resource Management*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo
- As'ad, Moh., 1995, *Pshycologi Industri*, Liberty, Yogyakarta
- Crane, Donald P., 1989, *The Management of Human Resources*, Prentice Hall Inc.
- Darma, Surya, 2002, *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi, Manajemen Usahawan Indonesia*, No. 01/Th. XXXI, Januari 2002, Lembaga Manajemen FEUI: Salemba Jakarta
- Dessler, Gary, 1998, *Manajemen Sumberdaya Manusia Human Resources Management 7th ed. Edisi Indonesia*, Jakarta, Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd. (Prenhallindo)
- Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisaional Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Univ.Diponegoro, Semarang, 2004.
- Handoko, T Hani, 1989, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi ke 2, Yokyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Melayu SP, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Kunci Keberhasilan*, Jakarta, CV Haya Mas Agung.
- Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivatiatate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang, 2005.
- Jahrie, A. Fikri dan S. Hariyoto, 1999, *Human Resources Manajemen (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta, AIMI.
- Kadarman SJ, AM., dan Jusuf Uangan, 1994, *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama
- Manullang, M., 1994 ; *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Moh. As'ad, 1995, *Pshycologi Industri*, Liberty, Yogyakarta
- Mulyono, Sri, 1991, *Operations Research*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- P. Lynton, Rolf dan Udin Pareek, 1992, *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*, Jakarta, PT Pustaka Binaman.
- Robbins, Stephen P., 1993, *Organizational Behaviour six edt*, NewJersey, Prentice Hall International Inc.
- Slagian, Sondang P., 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Singgih Santoso, *SPSS Statistik Multivariat*. PT. Elex Media Komputindo Kel. Gramedia, Jakarta, 2004.
- _____, *SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo Kel. Gramedia, Jakarta, 2004.
- _____, *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 14*, PT. Elex Media Komputindo Kel. Gramedia, Jakarta, 2006.
- Siswano, Joko, 2001, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Materi Lokakarya*, Departemen Teknik Industri ITB, Bandung
- Stoner, James A.F., 1989, *Manajemen*, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke dua, Badan Penerbit Alfabeta, Bandung, 2001

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Edisi ke 4*, Renika Cipta, Jakarta, 1998.

TB. Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalla Indonesia, Jakarta, 2001.

Wether, William B and Keith Davis, 1996, *Human Resources and Personal Management*, New York, Mc. Graw Hill inc.