

---

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MTS AL JAMIYATUL WASHLIYAH TEMBUNG

---

**Dedy Dhamhudi\*<sup>1</sup>**

Akademi Teknik Indonesia Cut Meutia  
[dedydhamhudi1981@gmail.com](mailto:dedydhamhudi1981@gmail.com)

**Fauzan Azim<sup>2</sup>**

Akademi Teknik Indonesia Cut Meutia  
[fauzan.azim.fa@gmail.com](mailto:fauzan.azim.fa@gmail.com)

## **Abstrak**

*This research was conducted in Mts Al Jamiyatul Washliyah temdude, which has a purpose: 1) to know and analyze the influence of individual characteristics on employee performance 2) to know and analyze the impact of workload on performance Employees. 3) to know and analyse the impact of the work environment on employee performance. 4) to know and analyze the influence of individual characteristics, workloads and work environment to employees ' performance. The data collection techniques in this study used interviews and questionnaires to include administrative officers and teachers at Mts Aljamiyatul Washliyah, amounting to 60 people. In this study used multiple linear regression analyses, coefficient of determination test, F test and T test. The results of this study indicate there is a tangible influence of individual characteristic variables, workload, working environment to variable performance personnel at Mts Al Jamiyatul Washliyah temdude.*

**Keyword :** *Individual characteristics, workload, work environment, employee performance.*

## **I. PENDAHULUAN**

Kebutuhan terhadap pegawai yang berkompeten dan berkualitas merupakan salah satu elemen terpenting untuk mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan suatu strategi yang terukur dan terarah terhadap perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi tersebut.

Mts Al Jamiyatul Washliyah Tembung adalah madrasah tsanawiyah yang didirikan pada tahun 1980 sebagai kelanjutan dari Madrasah Ibtidiyah Al-Washliyah yang didirikan pada tahun 1971 mempunyai visi “Terbentuknya Insan Kamil Yang

Beriman, Berakhlakul Karimah, Berilmu, Ramah dan Peduli Lingkungan dalam Mencapai Kebahagiaan Dunia dan Akhirat” serta misi; 1) Membentuk warga madrasah yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia dan berbudi pekerti yang tinggi dengan mengembangkan sikap dan perilaku religius baik didalam maupun diluar madrasah, 2) Mengembangkan budaya gemar membaca, rasa ingin tahu, bertoleransi, bekerjasama, saling menghargai, disiplin, jujur, kerja keras, kreatif dan inovatif, 3) Meningkatkan nilai kecerdasan, cinta ilmu dan keingintahuan peserta didik dalam bidang pendidikan agama dan umum, 4) Menciptakan suasana pembelajaran yang menantang, menyenangkan, komunikatif, tanpa takut salah, dan demokratis, 5) Mengupayakan pemanfaatan waktu belajar, sumber daya fisik dan manusia, agar memberikan hasil yang terbaik bagi perkembangan peserta didik, 6)

Menanamkan kepedulian sosial dan lingkungan, cinta damai, cinta tanah air, semangat kebangsaan, dan hidup demokratis.

Dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya yaitu tenaga pengajar dan staf administrasi, Mts Al Jamiyatul Washliyah Tembung menginginkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja maksimal. Kinerja pegawai yang diharapkan adalah pencapaian hasil dari pegawai saat melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan yang telah ditentukan oleh Mts Al Jamiyatul Washliyah Tembung dapat terwujud dengan baik. Menurut Menurut Riani (2012 : 67) dalam Indar Dewi Gaffar dkk, kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Dengan kata lainnya kinerja pegawai merupakan ukuran dari upaya seorang pegawai dalam melaksanakan persyaratan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.

Belum optimalnya upaya meningkatkan kinerja pegawai Mts Al Jamiyatul Washliyah Tembung dikarenakan masih banyak kendala-kendala serta hambatan yang dihadapi. Belum optimalnya kinerja pegawai saat ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain; karakteristik individu pegawai, pemberian beban kerja yang tidak sesuai, tidak mendukungnya lingkungan kerja, serta tidak sesuainya sumber daya manusia seperti yang diharapkan.

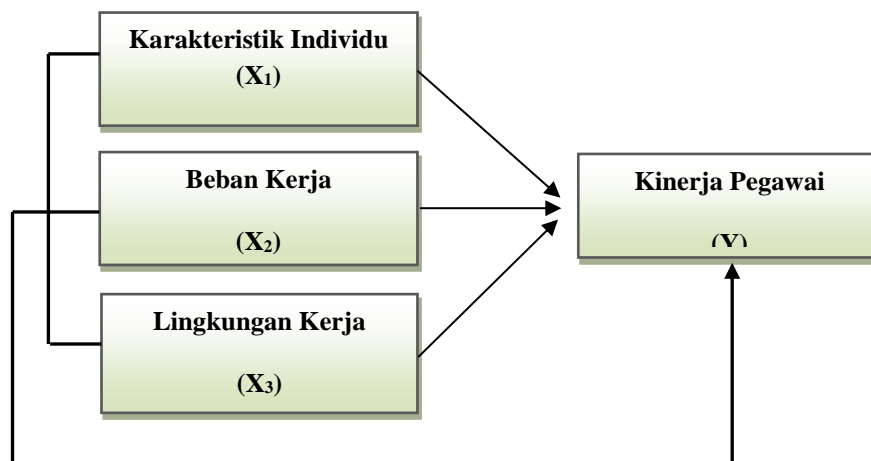
Karakteristik individu merupakan kepribadian maupun sifat dari seseorang pegawai. Baik atau buruknya karakteristik seseorang pegawai dapat dilihat dari bagaimana ia berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Dalimunthe (2002:42) dalam Iskandar, karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Permendagri No. 12/2008 dalam Sukaini dkk, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan

hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Faktor-fakto yang mempengaruhi beban kerja antara lain adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan beban kerja yang ada diluar seorang pegawai, seperti; 1) Tugas yang bersifat secara fisik antara lain sikap kerja, tata letak ruang kerja, 2) Tugas bersifat secara mental antara lain sistem kerja, waktu kedatangan/kepulangan, waktu shift dan waktu istirahat. Faktor internal merupakan beban yang ada didalam seorang pegawai, seperti; usia, jenis kelamin, kondisi psikis, dan kondisi kesehatan.

Masing-masing organisasi, dipastikan berinteraksi dengan kondisi lingkungan disekitarnya. Lingkungan yang senantiasa berubah akan membuat organisasi ikut menyesuaikan diri dan beradaptasi sehingga organisasi tersebut mampu untuk bertahan. Menurut Stewart (2009) dalam Rahmat Hidayat dkk, lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Dengan kata lain, Kesesuaian ataupun ketidaksesuaian lingkungan kerja di setiap organisasi turut mempengaruhi kenyamanan atau ketidaknyaman bagi karyawan dalam bekerja.

### KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

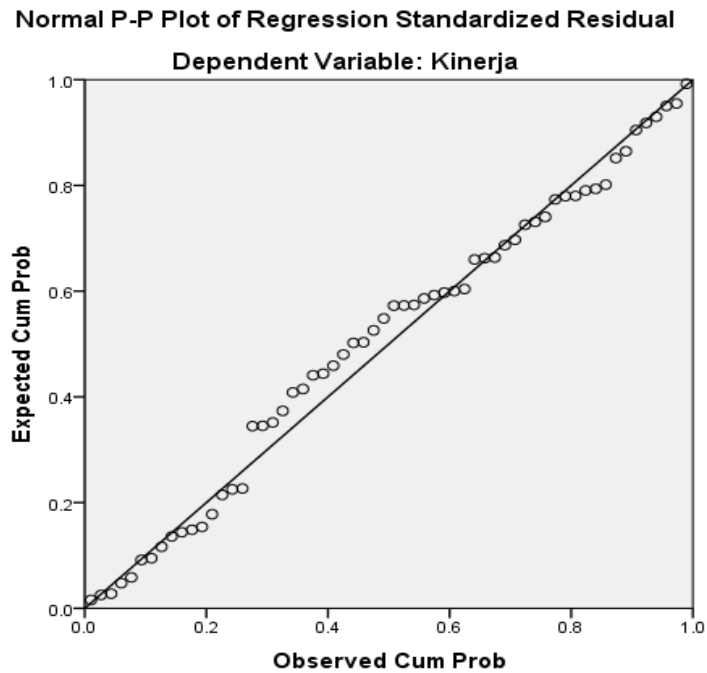
### HIPOTESIS PENELITIAN

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MTS Al Jamiyatul Washliyah Tembung.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MTS Al Jamiyatul Washliyah Tembung.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MTS Al Jamiyatul Washliyah Tembung.
4. Karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MTS Al Jamiyatul Washliyah Tembung.

## II. METODE PENELITIAN

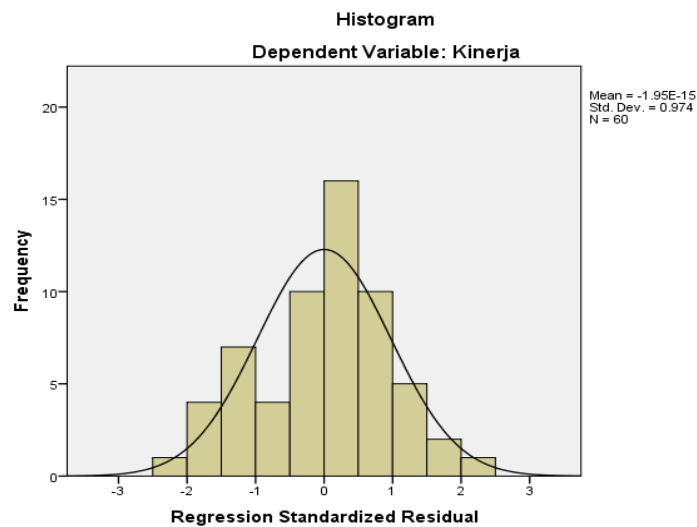
### 1. Uji Normalitas

Pada gambar dibawah ini, pengujian normalitas dapat dilihat melalui grafik P-P Plot . Terlihat bahwa distribusi dari titik-titik karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja menyebar disekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat terpenuhi.



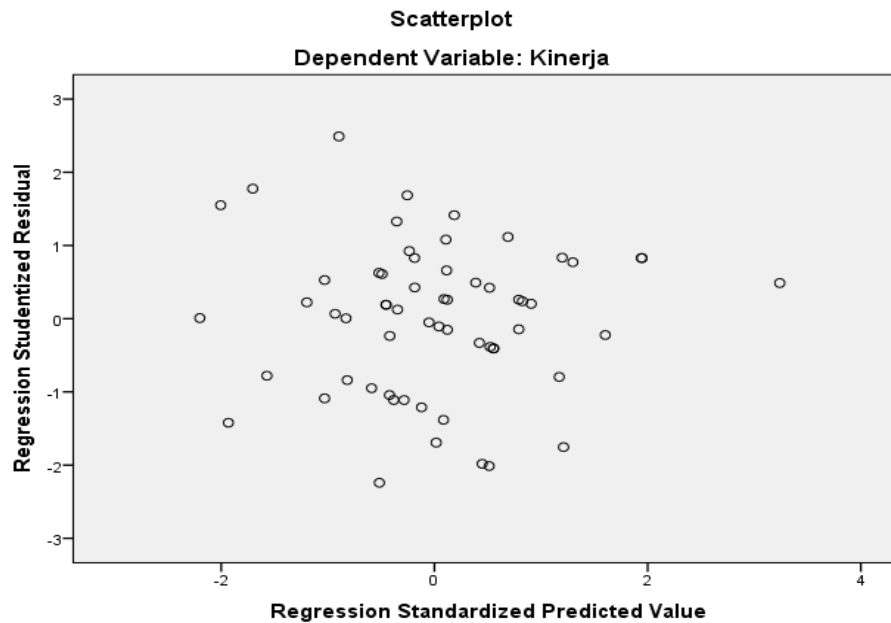
Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot Test

Pada gambar dibawah ini, juga dapat dilihat asumsi normalitas pada grafik histogram yang tidak berpola melenceng (swewnes) ke kiri atau ke kanan.



Gambar 3 Grafik Histogram

Selanjutnya pada gambar dibawah ini, menunjukkan bahwa diagram pencar tidak membentuk suatu pola, sehingga regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat dipakai untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan variabel bebasnya.



Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

## 2. Uji Validitas

Untuk mengetahui uji validitas, maka dihitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor. Pada tabel berikut ini diperoleh nilai validitas semua butir pernyataan dari karakteristik individu, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Dengan nilai pearson correlation  $> 0,250$

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Karakteristik Individu (X1)

No. Item	Corrected item-total correlation ( $r_{hitung}$ )	( $r_{tabel}$ ) ( $n = 60, \alpha = 5\%$ )	Kesimpulan	Keterangan
X11	0.691	0.250	Valid	Dipakai
X12	0.743	0.250	Valid	Dipakai
X13	0.677	0.250	Valid	Dipakai
X14	0.725	0.250	Valid	Dipakai
X15	0.438	0.250	Valid	Dipakai
X16	0.354	0.250	Valid	Dipakai

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X2)

No. Item	Corrected item-total correlation ( $r_{hitung}$ )	( $r_{tabel}$ ) ( $n = 60, \alpha = 5\%$ )	Kesimpulan	Keterangan
X21	0.850	0.250	Valid	Dipakai
X22	0.684	0.250	Valid	Dipakai
X23	0.816	0.250	Valid	Dipakai
X24	0.436	0.250	Valid	Dipakai
X25	0.733	0.250	Valid	Dipakai
X26	0.776	0.250	Valid	Dipakai

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X3)

No. Item	Corrected item-total correlation ( $r_{hitung}$ )	( $r_{tabel}$ ) ( $n = 60, \alpha = 5\%$ )	Kesimpulan	Keterangan
X31	0.451	0.250	Valid	Dipakai
X32	0.377	0.250	Valid	Dipakai
X33	0.746	0.250	Valid	Dipakai
X34	0.552	0.250	Valid	Dipakai
X35	0.658	0.250	Valid	Dipakai

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Corrected item-total correlation ( $r_{hitung}$ )	( $r_{tabel}$ ) ( $n = 60, \alpha = 5\%$ )	Kesimpulan	Keterangan
Y11	0.830	0.250	Valid	Dipakai

Y12	0.859	0.250	Valid	Dipakai
Y13	0.780	0.250	Valid	Dipakai
Y14	0.740	0.250	Valid	Dipakai
Y15	0.775	0.250	Valid	Dipakai
Y16	0.816	0.250	Valid	Dipakai

### 3. Uji Autokorelasi

Pada tabel berikut ini, menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi, sehingga model layak untuk digunakan dengan diperoleh DW hitung > du (1,891 > 1.6889)

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	56 <sup>a</sup>	.001	1.891

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh karakteristik individu dan beban kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung. Berdasarkan tabel dibawah ini, diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu:

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.819	6.161		2.567	.013
1 Karakteristik Individu	.199	.091	.273	2.192	.033
Beban Kerja	.297	.098	.358	3.021	.004
Lingkungan Kerja	.244	.109	.270	2.233	.030

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

$$Y = 15.819 + 0.199X_1 + 0.297X_2 + 0.244X_3 + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta adalah sebesar 15.819 hal ini menyatakan bahwa jika variable karakteristik Individu, beban kerja dan lingkungan kerja diabaikan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 15.819.
2. Koefisien regresi untuk variabel Karakteristik Individu sebesar 0,199 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 19.9%.
3. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar 0,297 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor beban kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 29.7%.
4. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,244 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 24.4%.

#### 5. Koefisien Determinasi

Selanjutnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung. Pada tabel dibawah ini diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,260. Hal ini berarti bahwa terhadap kinerja pegawai MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung dapat dijelaskan oleh perubahan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 26,0%. Sisanya sebesar 74,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.510 <sup>a</sup>	.260	.220	2.533	.260	6.562	3

#### 6. Uji Serempak

Pada tabel dibawah ini, dapat diperoleh  $F_{hitung} 6.562 > F_{tabel} 2.76$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0.001^b$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung.



Tabel 8. Uji Serempak

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	126.299	3	42.100	6.562	.001 <sup>b</sup>
Residual	359.301	56	6.416		
Total	485.600	59			

### 7. Uji Parsial

Pada tabel dibawah ini, diperoleh pengaruh variabel karakteristik individu dan beban kerja serta lingkungan kerja secara parsial sebagai berikut:

Tabel 9 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.819	6.161		2.567	.013
1 Karakteristik Individu	.199	.091	.273	2.192	.033
Beban Kerja	.297	.098	.358	3.021	.004
Lingkungan Kerja	.244	.109	.270	2.233	.030

1. Pengaruh parsial dari variabel karakteristik individu ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.192. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.192 > 2.000$  dan nilai signifikan sebesar  $0.033 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti bahwa variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung.
2. Pengaruh parsial dari variabel beban kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.021. dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3.021 > 2.000$  dan dengan nilai signifikan sebesar  $0.004 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti bahwa variabel beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung.
3. Pengaruh parsial dari variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,233. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,233 > 2.000$  dan nilai signifikan sebesar  $0.030 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti

bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Mts Al-Jamiyatul Washliyah Tembung.

### III. KESIMPULAN

Dari hasil analisis diatas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Variabel karakteristik individu dan beban kerja serta lingkungan kerja menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,260 berarti bahwa terhadap kinerja pegawai MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung dapat dijelaskan oleh perubahan karakteristik individu dan beban kerja serta lingkungan kerja sebesar 26.0%.
2. Karakteristik individu ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.273 atau 27.3%
3. Beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.358 atau 35.8%.
4. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.270 atau 27.0%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Elif . (2010). Pengaruh Kompensasi, Supervisi, Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA). Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Anoraga, Pandji dan dan Sri Suryanti, (2005). Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arief Subyantoro, (2009), "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja," Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.II No.1 Maret 2009
- As'ad, Mohammad, (2004). Kepemimpinan efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik. Edisi Kedua. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gomez, Faustino Cardoso, (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H. T. (2014). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi VI, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE
- \_\_\_\_\_ (2008), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ishak, Arep dan Tanjung, Hendri. (2003). Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiana, Prastiwi, (2005). Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan. Kediri: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Pawayatan Daha.
- Mathis L. Robert dan Jackson H. John alih bahasa oleh Nizwar (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat Jakarta.
- Menpan. (1997). Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 6 Juni 2017).
- Miftah, Thoha, (2014), "Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya", Jakarta : Rajawali Pers
- Moekijat. (2007). Dasar-dasar Motivasi. Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Nitisemito S Alex (2001), Manajemen Personalia, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor
- Permendagri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah <http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungandepdagri-pemdapdfd327286472>. Diakses tanggal 6 Juni 2014

- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P, (2006), *Organizational Behavior: Contemporary Issues in Leadership*, 13th Edition, New Jersey: Prentice Hall Inc
- Robbins, S.P. & Judge, T.A., (2008), “Perilaku Organisasi”, Edisi Dua Belas, Penerjemah : Diana Angelica Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A., (2015), “Perilaku Organisasi”, Edisi Enam Belas, Penerjemah : Ratna Saraswati dan Febriella Sirait Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Ruky, Achmad S., (2006). *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayati. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju : Bandung
- \_\_\_\_\_ (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Syahputra, Anda. (2009). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Organisasi Terhadap Kinerja Petugas P2P dan Program DBD di Dinas Kesehatan Kota Lhokseumawe*. Skripsi Universitas Sumatera Utara
- Shah, S. S. H. et al. (2011). *Workload and Performance of Employees*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 3, No. 5.
- Sugiyono. (2004), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Suharto, Agus Ali, (2012). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri*, *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol.1, Nomor 3, Desember 2012.
- Tarwaka, (2011). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Wikipedia. *Sumber Daya Manusia*. <http://id.wikipedia.org/>. [5 Mei 2009]