

THE ROLE OF WORK IN IMPROVING PERFORMANCE WITH THE ENVIRONMENT AND ATTITUDES WORK COLLEAGUES AS ANTESEDEN

By:

AdiIndrayanto

adiindrayanto@gmail.com

Program of Study Management

Faculty of Economics, Jenderal Soedirman University

ABSTRACT

The aims of this research was to determine the significance of the influence of the work environment and coworker attitude towards the job satisfaction of employee, to determine the significance of the work environment, co-worker attitude, and job satisfaction towards the job performance. The research type is a associative research, and the sampling method is a convenience sampling method. The multiple linear regression analysis was employed to analyze the data. After analyzed using multiple linear regression analysis and multivariate regression analysis, the results showed that: The variable of work environment and co-worker attitude either partially or jointly have significance effect to the job satisfaction, the variable of work environment, co-worker attitude, and job satisfaction either partially or jointly have significance effect to the job performance, and the variable of work environment and co-worker attitude either partially have significance effect to the job performance of employee through job satisfaction of employee as mediating variable. To maximize the job performance employee then implication this research are the enterprise in order to always guarantee of the security and pleasure of employee, and the enterprise carry on interaction employee accompany always keep carefully.

Keywords: work environment, co-worker attitude, job satisfaction, and job performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keunggulan bersaing dapat dicapai jika pelaku bisnis mempunyai kompetensi organisasi, kompetensi organisasi akan sangat tergantung pada anggota organisasi yang mampu meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan haruslah mampu menjadi aktor keunggulan bersaing dari organisasinya. Tanpa adanya karyawan yang handal dan

produktif maka faktor-faktor produksi yang ada tidak akan berarti. Oleh karena itu keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, lingkungan kerja, motivasi, disiplin, stress, kompensasi, kondisi fisik kerja, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis dan perilaku lainnya seperti kepemimpinan dan sikap rekan kerja (Martoyo, 2007).

Membentuk karyawan agar memiliki kinerja yang diinginkan bukanlah suatu hal yang mudah, mengingat karyawan itu sendiri memiliki dinamika dalam sikap, keinginan dan lainnya. Beragamnya karakteristik karyawan membuat perusahaan memberlakukan aturan dengan seragam, artinya aturan perusahaan berlaku bagi seluruh elemen perusahaan. Aturan tersebut akan sangat berarti bila ditunjang dengan ketaatan dalam mematuhi aturan kerja, dan akan sangat membantu dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dimana yang berperan dalam hal ini adalah sikap karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran

udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sikap karyawan bisa bermanfaat bagi manajer dalam usaha untuk memprediksi perilaku karyawan. Sikap dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya dalam memberi, menimbang dan mendorong perilaku seluruh karyawan perusahaan untuk melaksanakan tugas yaitu sebagai berikut: berpikir positif, menghargai kerjasama tim, mengupayakan kesinambungan antara pencapaian sasaran perusahaan dan peningkatan kesejahteraan karyawan serta mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan kelompok atau pribadi. Karyawan yang tidak bertanggungjawab dengan pekerjaan dan kurangnya kerja sama tim dalam perusahaan dikarenakan karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kelompok, hal ini sangat mempengaruhi dalam pencapaian sasaran perusahaan. Sehingga dalam suatu perusahaan perlu ditanamkan nilai-nilai budaya yang dapat mencerminkan sikap yang positif bagi karyawan.

Bertitik tolak dari hal tersebut maka dilakukan penelitian tentang Pengaruh lingkungan kerja dan sikap rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Secara lebih lengkap berikut adalah tujuan studi ini, pertama, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kedua, bagaimanakah pengaruh sikap rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Keempat, adalah menguji efek mediasi dari kepuasan kerja.

Kinerja Karyawan

Sebagian pakar menyatakan bahwa konsep dari kinerja pada dasarnya menunjuk pada pelaksanaan kerja, baik dilihat dari dimensi kuantitatif maupun dimensi kualitatif. Hal tersebut sebagaimana dinyatakan oleh Simamora (2006) bahwa kinerja merupakan salah satu fungsi dasar dari bidang personalia yang pada prinsipnya mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian tentang kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan / dibebankan kepadanya.

Gibson (2003) menyatakan secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja, yaitu variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Ketiga kelompok tersebut akan mempengaruhi kinerja dan pada akhirnya berpengaruh kepada kinerja personal. Kemudian juga dikatakan bahwa variabel psikologis meliputi subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, motivasi. Sedangkan untuk variabel organisasi meliputi subvariabel sumber daya, imbalan, kepemimpinan, struktur, dan desain pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Pada umumnya orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Pada negara berkembang hal ini memang bisa diterima, tetapi kalau masyarakat sudah memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah tidak atau bukan faktor utama timbulnya kepuasan kerja (As'ad, 2007).

Kepuasan kerja seseorang tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya. Menurut Robbins dan Judge (2008), ukuran kepuasan kerja sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha

dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan (*equity*) antara yang diharapkan dan kenyataan. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas, dan konflik di lingkungan kerja.

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja

Penelitian Lestari (2006) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja suatu unit bisnis, maka semakin baik pula kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian Duignan dan Yoshida (2006) penelitian menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan Jepang secara signifikan lebih tinggi tingkat pemahaman tujuan dan sasaran perusahaan daripada rekan-rekan mereka diluar negeri. Karyawan di perusahaan Jepang mengevaluasi pelatihan mereka secara signifikan lebih tinggi daripada rekan mereka di perusahaan-perusahaan Eropa. Namun karyawan di perusahaan-perusahaan Eropa dinilai memiliki prospek masa depan secara signifikan lebih tinggi daripada rekan-rekan mereka di Jepang dan perusahaan-perusahaan AS. Persepsi karyawan Jepang terhadap perusahaan-perusahaan AS dan Eropa memberikan hasil campuran yang harus menjadi perhatian serius bagi perusahaan asing yang bertujuan untuk mengintegrasikan dan memotivasi pekerja Jepang. Hasil studi ini menunjukkan bahwa pemahaman mereka terhadap kondisi lingkungan akan sangat berperan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Sikap rekan kerja dan kinerja

Penelitian Kato (2011) merupakan pemeriksaan hubungan antara sikap karyawan dan prestasi kerja (volume penjualan, omset, dan absensi). Menggunakan data survei tahunan karyawan dari Eroski, bisnis ritel koperasi di Spanyol. Hasil penelitian menemukan bukti

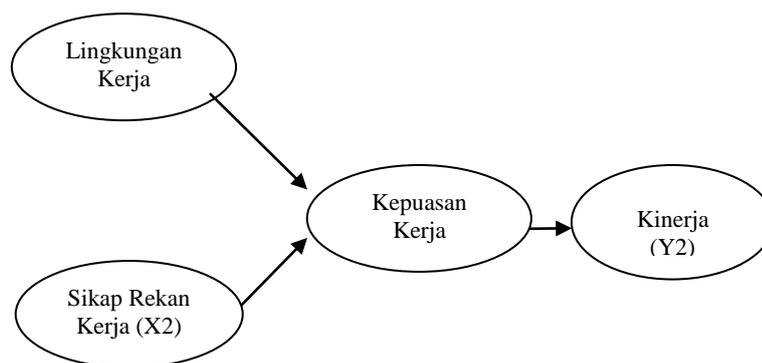
bahwa sikap karyawan berpengaruh positif terhadap volume penjualan. Hubungan ini, hanya berlaku di toko-toko dengan tingkat tinggi kepemilikan karyawan dan keterlibatan karyawan (disebut toko Coop). Di toko-toko dengan tingkat yang lebih rendah dari kepemilikan karyawan (disebut toko Gespa), tidak ada bukti tersebut ditemukan. Dalam kedua jenis toko tersebut tidak ditemukan bukti bahwa sikap karyawan terkait dengan tingkat turnover dan tingkat absensi.

Penelitian Lingard, Cooke, dan Blismas (2011) mendokumentasikan sebuah survei pekerja konstruksi Australia yang dilakukan untuk memeriksa apakah kondisi homogenitas dalam kelompok dan antara kelompok heterogenitas dalam persepsi respon keselamatan rekan kerja. Struktur faktor rekan kerja respon keselamatan adalah untuk dieksplorasi dan hubungan antara anggota kelompok kerja persepsi respon keselamatan dan kelompok kerja rekan kerja mereka tingkat cedera yang akan diperiksa dalam tiga organisasi. Hasil penelitian menunjukkan arah penting untuk evaluasi empiris masa depan dampak dari respon rekan kerja pada iklim keselamatan dan kinerja dalam industri konstruksi.

Sementara itu, Yang, Yen, dan Chiang (2012) menyelidiki hubungan proyek kompetensi pemimpin dengan kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja proyek serta untuk menentukan apakah kepuasan kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara kompetensi kepemimpinan dan kinerja proyek. Tujuan ketiga adalah untuk menguji peran moderasi jenis proyek dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja proyek. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan proyek kompetensi pemimpin dengan kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja proyek. Kepuasan kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara kompetensi kepemimpinan dan kinerja proyek.

Hubungan kepuasan kerja dan kinerja

Penelitian Handayani (2009) menunjukkan bahwa hasil analisis regresi menghasilkan koefisien determinasi yang tinggi atau dengan kata lain perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan. Forret dan Love (2007) menunjukkan bahwa adanya keadilan dalam suatu perusahaan sebagai wujud terjadinya kepuasan kerja ternyata pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan akan senantiasa bersedia bekerja dengan baik manakala kepuasan kerjanya terjamin. Penelitian Rothe dan Nenonen (2011) mengidentifikasi perbedaan dan persamaan di lingkungan kerja preferensi pengguna kantor usia yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam preferensi lingkungan kerja pengguna usia yang berbeda. Perbedaan signifikan yang ditemukan mengenai layanan pribadi, komputer, kolaborasi, layanan restoran, dan penyesuaian iklim dalam ruangan. Penelitian ini juga mengidentifikasi daerah di mana preferensi antara karyawan muda dan tua tidak berbeda, seperti privasi dan lingkungan virtual.



Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan riset asosiatif (Suliyanto, 2011). Penelitian ini dilakukan di perusahaan privat yang ada di purwokerto. Populasi merupakan keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak kita uji (Suliyanto, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah

karyawan PT Surya Madistrindo AO Purwokerto yang berjumlah 106 karyawan. Untuk melakukan penelitian dilakukan pengambilan sampel penelitian. Sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak kita uji (Suliyanto, 2011). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan batas kesalahan yang ditolerir sebesar 10%. Kemudian dalam menentukan besar sampel, digunakan rumus *Slovin*. Alasan menggunakan rumus *Slovin* adalah karena di dalam penelitian ini populasi yang diambil oleh peneliti adalah kurang dari 1000 orang. Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin, maka jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah berjumlah 52 karyawan. Jumlah ini menurut penulis dinilai sudah cukup representatif (mewakili) dari total populasi tersebut.

Pengukuran Variabel

Untuk mengukur kinerja digunakan konsep pengukuran dari simamora (2006) kinerja merupakan salah satu fungsi dasar dari bidang personalia yang pada prinsipnya mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian tentang kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan/dibebankan kepadanya. Indikatornya meliputi, Ketepatan waktu, Pelaksanaan kegiatan, Pembuatan Laporan, Kerajinan dalam bekerja, dan Prosedur kerja. Sementara itu Kepuasan Kerja menggunakan konsep As'ad (2007) adalah tanggapan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Indikatornya adalah, kepuasan terhadap Gaji, sikap pimpinan, fasilitas, dan pemberian bonus. Untuk mengukur Lingkungan Kerja maka digunakan konsep Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2002). Indikatornya adalah, Keamanan tempat kerja, Kenyamanan ruang kerja, Kebersihan toilet, Peralatan pendukung kerja (komputer dan printer), dan Tersedia pantry. Sedangkan variabel keempat adalah Sikap Rekan Kerja yang merupakan pernyataan evaluatif, baik

menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan yakni tentang suatu obyek, orang atau peristiwa (Robbins & Judge, 2008).Indikatornya adalah, Persaingan yang sehat, Sikap kekeluargaan, Rasa solideritas, dan Kerjasama tim.

PEMBAHASAN

Analisis data

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan sikap rekan kerjaterhadap kepuasan kerja, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, sikap rekan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan alat analisis regresi linier berganda (Supranto, 2008).

Hasil Analisis dan Diskusi

Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan sikap rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan maka akan dilakukan analisis dengan menggunakan regresi berganda. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 1. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Probabilitas
Lingkungan Kerja	0,442	0,000
Sikap Rekan Kerja	0,437	0,000

Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,442 berarti variabel ini mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kepuasan kerja. Halini menunjukkan bahwa naiknya variabel lingkungan kerja akan menaikkan variabel kepuasan kerja. Koefisien 0,437 berarti bahwa variabel sikap rekan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa naiknya variabel sikap rekan kerja akan menaikkan variabel kepuasan kerja.

Tabel 2. Hasil Uji pengaruh lingkungan kerja, sikap rekan kerja, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja

Variabel	Koefisien	Probabilitas
Lingkungan Kerja	0,168	0,019
Sikap Rekan kerja	0,171	0,020
Kepuasan Kerja	0,745	0,000

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,387. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,011. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,369. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,011. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap Rekan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 8,559. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,011. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana tempat kerja bagi para karyawan yang mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi yang pada akhirnya akan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik pasti akan memberikan dampak yang baik pula dalam hal kinerja karyawan.

Sikap rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sikap adalah kecenderungan tingkah laku yang didasari oleh proses evaluatif atau penilaian dalam diri individu terhadap suatu objek tertentu (Ajzen & Fishbein, 1980). Respon evaluatif berarti bahwa bentuk reaksi yang dinyatakan sebagai sikap itu timbulnya didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang memberi kesimpulan terhadap stimulus dalam bentuk nilai baik-buruk, positif-negatif, menyenangkan-tidak menyenangkan, yang kemudian mengkristal sebagai potensi reaksi terhadap obyek sikap.

Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dari karyawan ketika memandang pekerjaan mereka sendiri. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan di perusahaan, karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi pula. Kinerja yang tinggi dengan didasari kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari sedikitnya jumlah yang absen atau tidak masuk kerja, serta perputaran tenaga kerja yang rendah. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja cenderung tidak akan berpindah-pindah ke tempat kerja yang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan sikap rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya lingkungan kerja dan sikap rekan kerja yang semakin baik akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain lingkungan kerja, sikap rekan kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja, sikap rekan kerja, dan kepuasan kerja yang semakin baik akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan juga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan sikap rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja dan sikap rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika melalui mediasi dari variabel kepuasan kerja sehingga semakin baik lingkungan kerja dan sikap rekan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan dengan tingginya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan dapat selalu menjamin lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan seperti adanya sekuriti untuk keamanan kantor dan tersedianya AC yang terawat untuk kenyamanan ruangan, sehingga karyawan akan merasa puas, tenang, dan nyaman dalam bekerja. Untuk meningkatkan sikap rekan kerja antar karyawan Purwokerto supaya lebih baik lagi, maka semua jenis kegiatan kantor harus melibatkan interaksi antar karyawan dan antar divisi, dengan tujuan jika semakin banyak interaksi antar karyawan dan divisi maka antar karyawan akan mengenal satu sama lain dan akan semakin baik sikap rekan kerja antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. And Fishbein, M.F. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs. New York : Prentice Hall.
- As'ad, M. (2007). *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Duignan, Rene, dan Yoshida, Kosaku (2006). "*Employee perceptions of recent work* Lestari (2006). "*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Prasada Samya Mukti di Jakarta*".
- Forret, Monica, dan Love, Mary Sue (2007). "*Employee justice perceptions and coworker relationships*".

- Gibson, James L. (2003). *Organisasi ; Perilaku, Struktur, dan Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Handayani, Siwi (2009). “ *Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi terhadap kinerja Dengan Kepuasan kerja sebagai mediasi (Studi pada Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah)*”.
- Kato, Takao (2011). “*The Relationship between Employee Attitudes and Organizational Performance: Evidence from Cooperative Retail Stores*”.
- Lingard, Helen, dan Cooke, Tracy, dan Blismas, Nick (2011). “*Coworkers’ response to occupational health and safety*”.
- Martoyo, Susilo (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 5)*. BPFE Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalia, Edisi Revisi*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rothe, Peggie, dan Nenonen, Suvi (2011). “*Work environment preferences – does age make a difference?*”.
- Simamora, Henry (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Suliyanto (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. CV. Andi Yogyakarta.
- Supranto, J. (2008). *Statistik : Teori dan Aplikasi*. Erlangga, Jakarta.
- Yang, Li-Ren, dan Yen, Hsiu-Feng, dan Chiang, Yu-Fu (2012). “*A framework for assessing impacts of leadership competency on police project performance (mediating role of job satisfaction and moderating role of project type)*”.