

PENGARUH TUNJANGAN PENGHASILAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT NAGARI DI KECAMATAN TANJUNG RAYA KABUPATEN AGAM

Dian Rahmawaty

STIE Haji Agus Salim, Bukittinggi, Indonesia

email: dianrahmawaty88@gmail.com

ABSTRACT

Nagari is the main dominant social unity institution. As a unit of an autonomous community institution, Nagari is a mini republic with clear members. Nagari has a government of its own, has its own customs and the way of life of its membership is recognized. The purpose of this research is First, to find out and analyze the Effect of Income Allowances on the Performance of Nagari Devices in Tanjung Raya District, Agam Regency. Second, to find out and analyze the Effect of Income and Work Environment Allowances on the Performance of Nagari Equipment in Tanjung Raya District, Agam Regency. The population in this study were all non-civil servant employees at the Wali Nagari Office in Tanjung Raya Sub-District, Agam Regency as many as 44 people. All populations will be sampled (total sampling). The analytical method used is quantitative analysis and qualitative analysis using multiple linear regression analysis with data processing using SPSS ver.16.0 for windows. The results showed that there was a positive and significant effect between income allowance and work environment on the performance of Nagari instruments in Tanjung Raya District, Agam Regency.

Keywords: *income allowances; nagari device performance; work environment*

ABSTRAK

Nagari merupakan lembaga kesatuan sosial utama yang dominan. Sebagai kesatuan lembaga masyarakat yang otonom, nagari adalah republik mini yang jelas anggotanya. Nagari punya pemerintahan sendiri, punya adat sendiri serta tata kehidupan keanggotaannya diakui. Tujuan dilakukannya penelitian ini Pertama, untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Tunjangan Penghasilan terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam. Kedua, untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Tunjangan Penghasilan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang Non PNS pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam sebanyak 44 orang. Semua populasi akan dijadikan sampel (total Sampling). Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS ver.16.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tunjangan penghasilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam.

Kata kunci: kinerja perangkat nagari; lingkungan kerja; tunjangan penghasilan

PENDAHULUAN

Nagari adalah kesatuan masyarakat hukum adat dalam daerah Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari himpunan beberapa suku yang mempunyai wilayah tertentu batas-batasnya, mempunyai harta kekayaan sendiri, berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri dalam memilih pemimpin pemerintahannya, (Perda Kabupaten Agam No. 31 Tahun 2001). Nagari juga merupakan kesatuan keluarga yang lebih besar dari suku, nagari biasanya terdiri lebih kurang 4 suku yaitu keluarga besar yang setali darah dari beberapa paruiik menurut garis keturunan ibu, (Soeroto, 2005). Dalam hal ini Nagari merupakan lembaga kesatuan sosial utama yang dominan. Sebagai kesatuan lembaga masyarakat yang otonom, nagari adalah republik mini yang jelas anggotanya. Nagari punya pemerintahan sendiri, punya adat sendiri serta tata kehidupan keanggotaannya diakui.

Secara administratif pemerintahan nagari berada dibawah pemerintahan kecamatan yang merupakan bagian dari perangkat daerah dan sekaligus sebagai pemerintahan terdepan yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Namun berbeda dengan kelurahan, nagari memiliki hak mengatur wilayahnya yang lebih luas. Nagari merupakan bentuk dari republik mini. Untuk legislasi, dibentuk Badan Permusawaratan (BAMUS) Nagari. Unsur dalam BAMUS memuat unsur Ulama, Kerapatan Adat Nagari (KAN), Bundo Kanduang, Pemuda dan Cadiak Pandai Masing-masing Jorong. BAMUS berkedudukan sebagai mitra sejajar Pemerintahan Nagari, yang mengawasi jalannya Pemerintahan Nagari, yang ditetapkan dengan cara musyawarah dan mufakat dengan masa jabatan selama 6 tahun dan dapat diangkat atau diusulkan kembali untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Jumlah anggota BAMUS ditetapkan dengan ganjil, paling sedikit 5 orang dan paling banyak 11 orang, dengan memperhatikan luas wilayah, jumlah penduduk, dan kemampuan keuangan Nagari, serta ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang dapat memberikan pelayanan dengan baik dan selalu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, untuk itu pemerintah Nagari harus memiliki prinsip pengelolaan pemerintahan yang baik yaitu : Partisipasi, sesuai aturan hukum, transparansi, serta visi strategis.

Kemampuan kerja pegawai akan mudah mencapai tingkat prestasi yang diharapkan apabila didukung oleh penghargaan yang tinggi (Thoha, 2000). Kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan (Mangkunegara, 2000). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sugiono, 2011). Tunjangan kesejahteraan diberikan oleh satu organisasi adalah untuk menambah semangat kerja pegawainya sehingga mereka merasa aman, nyaman dan tenang dalam bekerja yang akan meningkatkan produktifitasnya (Sigit,2003). Hasibuan (2001) menyatakan bahwa tunjangan kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (Material dan Non Material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan (Nitisemito, 1992). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Nitisemito, 2005).

Nagari dipimpin oleh seorang Wali Nagari yang dipilih oleh anak nagari (penduduk nagari) secara demokratis dengan pemelihan langsung untuk masa jabatan 6 tahun dan

kemudian dapat dipilih kembali untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Dalam menjalankan pemerintahannya, Wali Nagari dibantu oleh Sekretaris Nagari (Seknag), Wali Jorong dan beberapa Perangkat Nagari yang jumlahnya tergantung dengan kebutuhan pemerintahan nagari tersebut.

Perangkat Nagari adalah unsur staf dan unsur pelaksana teknis lapangan yang membantu Wali Nagari dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Perangkat Nagari bekerja sesuai fungsi dan kedudukannya masing-masing yang diatur dengan tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) masing-masing Jabatan. Sama halnya dengan karyawan pada perusahaan swasta, selain alasan pengabdian kepada masyarakat perangkat nagari tentu akan semakin giat bekerja apabila hasil yang dicapai memperoleh penghargaan, imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Secara umum salah satu bentuk imbalan yang diberikan itu adalah tunjangan penghasilan tetap tiap bulan yang diambilkan dari dana perimbangan pemerintah pusat dan daerah berupa Dana Alokasi Umum Nagari (DAUN) atau juga kita kenal dengan Alokasi Dana Nagari (ADN) dan tambahan dari Pendapatan Asli Nagari (PAN). Tunjangan yang adil dan layak merupakan daya penggerak dan akan merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan (Perangkat Nagari) yang bekerja pada suatu organisasi, karena dengannya mereka merasa mendapatkan perhatian dan pengakuan terhadap prestasi kerja yang telah dicapainya. Sehingga semangat kerja dan loyalitas akan lebih baik dan akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja.

Tunjangan dari dana DAUN/ADN, dapat diambil secara Triwulan namun adakalanya juga terpotong (dikurangi) apabila nagari tersebut belum melunasi Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) masyarakatnya. Sehingga tugas melayani masyarakat kadangkala tidak dapat berjalan maksimal, sebab mereka membutuhkan penghasilan lain dari luar untuk mencukupi biaya hidup sehari-hari.

Setelah dilakukan pengamatan awal oleh peneliti, disini peneliti menemukan beberapa masalah dalam Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam antara lain:

1. Dengan tunjangan kecil, predikat sebagai ujung tombak pemerintahan kedepan terasa begitu berat.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanahi pada masing-masing pegawai. (misalnya: dalam melayani masyarakat kurang tanggap, banyak mengulur-ngulur pekerjaan).
3. Pada jam dinas, pegawai masih banyak yang meninggalkan kantor tanpa ada alasan keperluan yang jelas. (misalnya:belanja keperluan rumah baik ke kedai maupun ke pasar, keluar tanpa ada alasan yang jelas).
4. Adanya penurunan kinerja terlihat dari kedisiplinan pegawai yang dianggap masih kurang dalam pelaksanaan kerja pegawai. (Misal: sering datang terlambat dan pulangny cepat).
5. Tingkat kehadiran pegawai yang masih kurang tepat waktu (misal: jam kantor seharusnya masuk jam 08.00 malahan masuk jam 09.00).

Dari beberapa permasalahan diatas yang didapatkan dilapangan maka dari itulah penulis ingin untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Penghasilan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam.**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yakni: Pertama, Pengaruh Tunjangan Penghasilan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam? Kedua, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam?

Adapun tujuan penelitian ini adalah Pertama, untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Tunjangan Penghasilan terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam. Kedua, untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Tunjangan

Penghasilan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah: 1) Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dalam dunia kerja sesungguhnya serta tambahan ilmu pengetahuan bagi penulis terutama untuk menunjang keahlian dalam pekerjaan. 2) Bagi pemerintah daerah dan perangkat nagari, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dan mengetahui kendala – kendala yang mempengaruhi kinerja perangkat nagari dalam melayani masyarakat, sedangkan bagi perangkat nagari dapat sebagai salah satu wahana penyampaian pesan kepada pemerintah daerah³) Bagi akademik, penelitian ini diharapkan berguna dan menambah kepustakaan bagi jurusan serta menambah wawasan pengetahuan bagi para mahasiswa.

TELAAH LITERATUR

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Menurut (Mangku Negara: 2004) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja sebagai hasil yang dicapai dari fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Tika (2006). Sedangkan menurut Rivai (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu keinginan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih disederhana terdapat tiga kriteria untuk mengukur kinerja, pertama: kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan. Kedua, kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan dan ketiga, ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah "*Performance appraisal*", menurut pendapat Leon, sebagaimana dikutip Anwar Prabu (2005) adalah: "Suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksud."

Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Berdasarkan pendapat dua ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Adapun indikator Kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Ketaatan
3. Prestasi kerja
4. Kecakapan
5. Kreatifitas
6. Kerjasama dan
7. Tanggung jawab

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan transport, perumahan dan sebagainya (Sutrisno, 2009). Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja lebih merasa nyaman dan merasa mendapatkan perhatian atasan (Wibowo).

Tunjangan penghasilan adalah segala pembayaran tambahan dari pendapatan sah atau gaji yang meliputi tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan beras dan sebagainya yang diterima oleh pegawai yang diberikan secara rutin atau periodik. Tunjangan penghasilan merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan untuk meningkatkan kinerja (Sahat Maruli Tua S. dalam Hasibuan, 2005).

Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya (Sutrisno, 2009). Sedangkan menurut Kwotha dan leng (dalam Sutrisno, 2009) insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan yang dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja.

Menurut Mardiana (2005) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayanti (2007) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

a. Lingkungan fisik

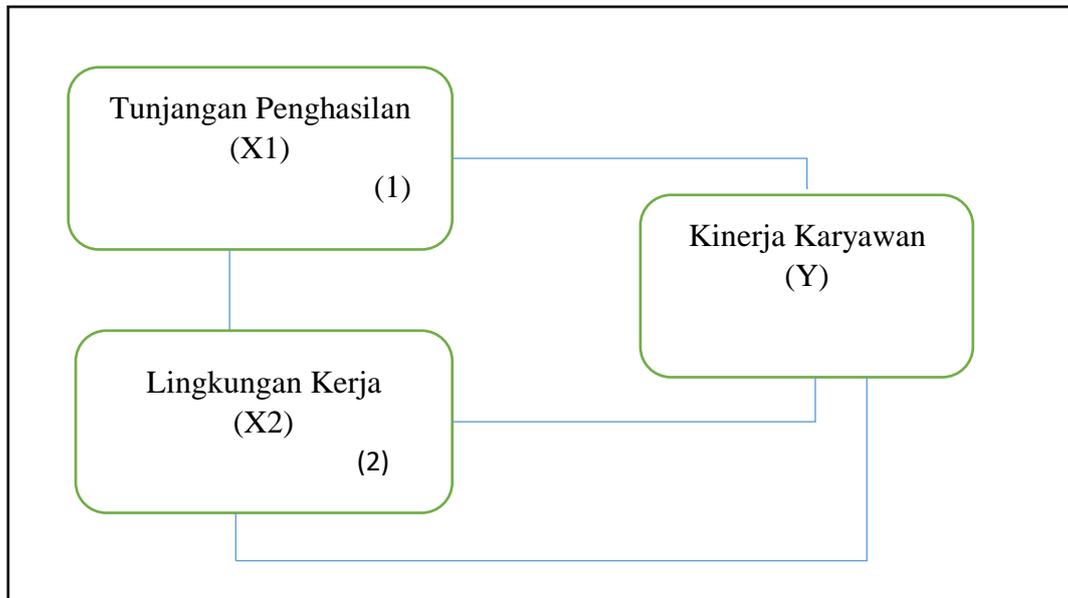
Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sarwono (2005) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun

dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Pengaruh tunjangan penghasilan dan lingkungan kerja dan terhadap Kinerja Perangkat Nagari sebagai berikut:



Sumber: Diolah Sendiri (2018)

Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan pada jenis penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu mencoba untuk menggambarkan, menentukan dan menafsirkan suatu tunjangan dan lingkungan kerja dalam bentuk konsep. Menurut Nana Sudjana (1999) penelitian deskriptif adalah penelitian yang mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian-kejadian yang terjadi pada masa sekarang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, terhadap persetujuan atau ketidak setujuan pada pokok permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Wali Nagari Maninjau, Bayur, Duo Koto, Paninjauan, Koto Gadang, Koto Kaciak, Koto Malintang, Tanjung Sani, dan Sungai Batang di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam, Penulis melakukan penelitian ini pada bulan Desember 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang Non PNS pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam sebanyak 44 orang. Semua populasi akan dijadikan sampel (total Sampling).

Definisi operasional variabel dapat didasarkan pada satu atau lebih referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Variabel penelitian harus dapat diukur menurut skala ukuran yang lazim digunakan Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Independen: tujuan penghasilan (XI)	Tunjangan penghasilan adalah segala pembayaran tambahan dari pendapatan sah atau gaji yang meliputi tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan beras, dan sebagainya yang diterima oleh pegawai yang diberikan secara rutin atau periodik. (hasibuan, 2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan kepuasan kepada karyawan. 2. Memotivasi karyawan dalam bekerja. 3. Menciptakan disiplin kerja. 4. Penghargaan atas prestasi kerja. 5. Menjamin asas keadilan. 6. Kesejahteraan pegawai. 7. Bentuk tunjangan (hasibuan, 2003) 	Skala likert 1 s/d 5
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2001)	<ol style="list-style-type: none"> a. Lingkungan Fisik <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Kenyamanan 3. Sirkulasi udara 4. Kebersihan 5. Tata letak ruangan b. Lingkungan non Fisik <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan sesama rekan kerja 2. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2007)	Skala likert 1 s/d 5
Dependen: kinerja perangkat (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Ketaatan 4. Kreativitas 5. Kerjasama 6. Kecakapan 7. Tanggung jawab (Hasibuan, 2002)	Skala likert 1 s/d 5

Metode Analisis Data
Uji Instrumen
Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2000). Cara yang dipakai dalam menguji tingkat

validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Alat yang digunakan untuk menguji validitas kuisioner pada penelitian ini adalah berdasarkan rumus *koefisien korelasi product moment* (Sugiyono, 2007) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) - (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi product moment
- x = Variabel bebas
- y = Variabel terikat
- n = Jumlah responden

(Sugiyono,2007) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah $r_{Hitung} > 0,3$. Jadi apabila diperoleh r_{Hitung} lebih besar dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrument penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus alpha atau koefisien *Cronbach's alpha*, instrument yang mempunyai reliabilitas.

Rumus :

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas Instrument
- k = Banyaknya butir pernyataan
- $\sum ab^2$ = Jumlah varians butir
- a^2 = Varians total

Untuk menentukan tingkat Reliabilitas dari angket dilakukan dengan membandingkan dan melihat nilai koefisien *Cronbach's alpha*, dimana instrument memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $\geq 0,60$ (Ghozali, 2005).

Alat Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Imam, 2012). Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan pengujian non parametrik (uji Kolmogorov-smirnov (KS)).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Metode digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dapat menggunakan nilai toleransi dan lawan variance inflation faktor (VIF) (Imam,2012).

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya (santoso dan ashari, 2011).

Korelasi serial (autokorelasi) diantara *disturbance term* (e) hasil-hasil estimasi suatu model regresi dapat diuji dengan menggunakan *Durbin Watson Statistic*. Menurut Santoso (2011), prosedur pengujian auto korelasi dengan melihat nilai *Durbin Watson* dilakukan dengan melihat tabel D-W pada hasil analisis. Dalam pengujian Autokorelasi/ korelasi serial ini penulis menggunakan bantuan SPSS versi 19.00.

Secara umum pengambilan keputusan autokorelasi dapat diambil patokan bahwa :

- 1) Nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Uji Heteroskedastisitas

Imam (2002) mengemukakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kematan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan alat analisis yang masuk kategori statistik parametrik sehingga sebagai alat statistik parametrik analisis regresi menggunakan metode estimasi *Ordinary Least Square* (OLS) dan membutuhkan asumsi yang perlu dipenuhi sebelum dilakukannya analisis yang dikenal dengan istilah uji asumsi klasik (uji normalitas sebaran, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi). Dalam penelitian ini persamaan model regresi linear dapat dinyatakan sebagai berikut (Bilson,2013).

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_k X_{ik} + e_i$$

Sedangkan untuk menganalisis pengaruh dari variabel tunjangan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Tanjung Raya (Studi Kasus: Nagari Sungai Batang, Nagari Maninjau dan Nagari Bayua), yang secara sistematis dapat dirumuskan sebagai berikut : (Supranto, 2000).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Perangkat
X ₁	=	Pengaruh Tunjangan
X ₂	=	Lingkungan Kerja
α	=	Konstanta
β ₁ , β ₂	=	Koefisien garis regresi
e	=	Error / variabel pengganggu

Dalam pengujian regresi linear berganda ini penulis menggunakan bantuan program SPSS versi 19.00

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas, koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Sentosa dan Ashari, 2010).

Pengujian koefisien determinasi berganda (R^2) atau yang disebut dengan *goodness of fit* (Ketepatan model) umumnya ditulis dalam bentuk persen. Besarnya nilai R^2 merupakan alat untuk mengetahui ukuran sejauh mana model regresi yang dibangun mampu menjelaskan perubahan sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel independen (Pengaruh Tunjangan dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Perangkat). Dalam output SPSS tertera dalam kolom R-Square. Penggunaan kolom R-Square untuk koefisiensi determinasi didasarkan pada jumlah variabel independen pada penelitian ini terdapat dua variabel.

Adapun bentuk persamaan R^2 secara umum dapat dirumuskan (Hasan,2012):

$$R^2 = \text{Rumus ko alun babuek}$$

Dalam pengujian koefisiensi determinasi ini penulis menggunakan bantuan program SPSS versi 19.00.

Koefisiensi determinasi mempunyai dua kepuusn yaitu (Gujarati,2011):

1. Koefisiensi determinasi (R^2) merupakan kuadrat dari koefisiensi korelasi (r), yang digunakan untuk mengukur besarnya profesi sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini adalah variabel penagruh tunjangan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam (Studi Kasus: Nagari Sungai Batang, Nagari Maninjau dan Nagari Bayua). Batas nilai R^2 antara 0 sampai dengan 1, semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik hasil regresi.
2. Sebagai ukuran ketetapan suatu gari regersi yang diterapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi. Semakin besar R^2 , semakin baik atau semakin cocok pula suatu regresi.

Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji hipotesi 1 dan 2 digunakan uji t, yaitu unuk mngetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan membandingkan anatar t hitung dan t tabel. Nilai t hitung dapat diperoleh dengan rumus berikut: (Gujarat: 1995).

$$T_{hitung} = \frac{bi}{s(bi)}$$

Dimana:

bi = koefisien regresi Xi

$S(bi)$ = Standar error atas koefisien regresi Xi

Sebelum membandingkan nilai t tabel tersebut, maka diketemukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (Degree of freedom: $n-k-1$) untuk menentukan nilai kritis.

Jika t hitung $>$ t tabel, maka disebut signifikan, artinya anara variabel independen yang bersangkutan dengan variabel dependen terdapat pengaruh, sehingga analisis bisa dilanjutkan ketahap berikutnya.

Kriteria pengujian untuk uji t :

Jika t hitung \geq t tabel atau $-t$ hitung $<$ - t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika t hitung $<$ t tabel atau $-t$ hitung \geq - t tabel maka H_0 diterima dan H_a diterima.

Untuk memecahkan seluruh permasalahan dalam penulisan skripsi ini, maka disini penulis menggunakan metode program SPSS versi 19.00.

Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel indenpenden (Pengaruh tunjangan dan lingkungan kerja) secara bersama – sama terhadap variabel dependen (Kinerja Perangkat). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut: (Gujarati: 1995).

$$F = \frac{R^2 / K - 1}{(1 - R^2) / N - k}$$

Keterangan:

- R² = koefesien determinasi berganda
- k = variabel bebas
- N = banyaknya sampel

Digunakan untuk melihat tingkat signifikan pengaruh tunjangan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya (Studi Kasus: Nagari Sungai Batang, Nagari Maninjau dan Nagari Bayua).

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ Berarti H_o diterima dan H_a ditolak, dengan demikian tidak ada hubungan signifikan pengaruh antara X dan Y

$F_{hitung} > F_{tabel}$ Berarti H_o ditolak dan H_a diterima, dengan demikian ada hubungan yang signifikan antara X dan Y.

Untuk memecahkan seluruh permasalahan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menggunakan metode program SPSS versi 19.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Persamaan regresi linier berganda berguna untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS). Untuk melakukan pengujian pengaruh ini, digunakan analisa regresi linier berganda. Hasil analisa regresi linier berganda dapat dijelaskan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.863	7.646		3.252	.002
Tunjangan (X1)	.254	.102	.227	2.513	.038
Lingkungan Kerja (X2)	.548	.193	.424	2.832	.007

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2019

Kemudian nilai koefisien regresi masing–masing variabel diatas dapat disubtitusikan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,863 + 0,254 X1 + 0,548 X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja
X1 = Tunjangan
X2 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan dibawah ini:

- 1) Nilai konstanta sebesar 24,863 satuan hal ini menunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi variabel tunjangan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, maka nilai kinerja para Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam sudah ada sebesar 24,863 satuan dengan asumsi variabel lain nol.
- 2) Koefisien tunjangan (X1) memberikan nilai sebesar 0,254 satuan yang berarti bahwa ada pengaruh positif antara tunjangan dengan kinerja para Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam, jika tunjangan meningkat atau semakin bagus maka kinerja para perangkat nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,254 sataun dan sebaliknya.
- 3) Koefisien lingkungan kerja (X2) memberikan nilai sebesar 0,548 satuan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja para Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,548 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.16 diatas dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tunjangan (X1) terhadap kinerja para Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam. Hasil pengolahan data dengan uji t diketahui bahwa nilai hasil uji t dari variabel tunjangan (X1) dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,038. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha=0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu ($0,038 < 0,05$). Hal ini berarti tunjangan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95 %.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja para perangkat nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam. Hasil pengolahan data dengan uji t diketahui bahwa nilai signifikan dari hasil uji t dari variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,007. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha=0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,007 < 0,05$) sehingga hipotesa yang di ajukan dalam penelitian ini dapat diterima dengan tingkat kepercayaan 95 %.

Uji F (Pengujian hipotesis secara Bersama-sama)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperlihatkan pada Tabel 3:

Tabel 3
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.341	2	45.670	4.230	.021 ^a
	Residual	442.659	41	10.797		
	Total	534.000	43			

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2019

Dari hasil uji F di dapat nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 4,230. Ini berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu tunjangan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam, karena nilai signifikansinya < 0,05, sehingga pengujian hipotesis secara bersama–sama dapat diterima.

Koefisien Determinan

Uji koefisien determinan ini digunakan untuk melihat kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen, apakah memiliki kontribusi atau tidak memiliki kontribusi sama sekali untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 4
Uji Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.671	.631	3.28581

Sumber: Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2019

Dari hasil uji Koefisien Determinan diperoleh nilai R (*R square*) sebesar 0,671 artinya kontribusi dari variabel tunjangan dan lingkungan kerja terhadap kinerja para Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam adalah sebesar 67,1% sedangkan sisanya yang 32,9% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang penulis lakukan ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) variabel tunjangan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja para Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam, artinya jika tunjangan ditingkatkan maka kinerja para Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam, karena dengan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik lagi kedepannya semakin banyak tunjangan yang diperoleh semakin baik dihasilkan.

Variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam, semakin baik lingkungan kerja yang ada maka semakin maksimal juga hasil kerja yang diperoleh karena dengan suasana kerja atau lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik kedepannya jika suasana kerja atau lingkungan kerja tidak baik maka hasil kerja atau kinerja juga akan semakin buruk atau tidak maksimal.

Dilihat pengujian hipotesis secara bersama–sama maka di dapat hasilnya bahwa variabel tunjangan dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam, karena memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan sehingga hipotesa yang di ajukan secara bersama–sama dapat diterima.

Dilihat dari hasil total capaian responden menunjukkan bahwa variabel yang penulis teliti seperti tunjangan rata –rata jawaban responden memiliki kriteria cukup baik, artinya tunjangan yang ada Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam perlu ditingkatkan lagi ketahap yang lebih baik lagi karena dari jawaban responden tunjangan yang diperoleh tidak sesuai dengan hasil kerja yang mereka berikan terhadap Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam, sehingga item ini masuk dalam kategori cukup baik menurut rata – rata jawaban responden.

Kemudian yang kedua adalah lingkungan kerja juga memiliki kriteria cukup baik menurut jawaban responden terhadap limabelas item yang ditanyakan, ini disebabkan karena lingkungan yang sudah ada belum maksimal baik untuk para perangkat nagari sehingga para Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam belum maksimal dalam bekerja karena lingkungan yang kurang bagus, untuk itu diharapkan bagi pimpinan Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam agar lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada agar dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi kedepannya.

SIMPULAN

Dari Analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan yaitu: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tunjangan penghasilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam.

Dari hasil TCR yang optimal yaitu sebesar 90 terdapat pada variabel tunjangan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam.

1. Variabel tunjangan penghasilan untuk perangkat nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam paling rendah dengan TCR 65,8 dengan Indikator “Tunjangan yang diterima akan memotivasi Perangkat Nagari dalam bekerja”. Jadi diharapkan kepada pemerintah untuk selalu memberikan motivasi baik dalam bentuk materil maupun non materil kepada Perangkat Nagari.
2. Variabel Lingkungan kerja untuk perangkat nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam paling rendah dengan TCR 63 dengan Indikator “Saran dan kritik dari atasan saya apabila saya membuat kesalahan membuat saya nyaman dalam bekerja”. Dan Diharapkan lingkungan kerja lebih ditingkatkan lagi baik sarana maupun prasarana agar para Perangkat lebih betah dan bebas bekerja tanpa ada gangguan apapun dari lingkungan tempat para Perangkat bekerja.
3. Variabel Kinerja pegawai untuk perangkat nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam paling rendah dengan TCR 67,2 dengan Indikator “Hasil kerja Bapak/Ibu terkadang melebihi target yang diberikan pimpinan/pemerintah”. Dengan adanya kinerja yang baik dari Perangkat Nagari, hendaknya pemerintah lebih meningkatkan kesjahteraan kepada Perangkat Nagari.

DAFTAR PUSTAKA

- Antony, Robert.N & Govendarajan,2003. *Manajemen Perbankan*.Bandung
- F, Ferdinan, 2006. *Pengantar psikologi social pustaka book publishing*. Yogyakarta
- Ghozali,2009. *Dasar-dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2001. *Prestasi Kerja*.
- Handoko, Hani, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- <https://aguspurwowicaksono.wordpress.com/2013/09/20/penilaian-kinerja-pegawai-suatu-tinjauan/>
- Ishak dan Tanjung, 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Profesionalisme Karyawan*. Jakarta

- Mardiana, 2005. *Manajemen Produksi*. Penerbit badan IPWI. Jakarta
- Newstrom, Jon W. *Perilaku Organisasi* (Jakarta : Erlangga, 1985)
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1992)
- Peraturan Daerah provinsi Sumatera Baran Nomor 2 Tahun 2007 *tentang Pokok-pokok Pemerintahan Nagari*
- Peraturan Daerah provinsi Sumatera Baran Nomor 9 Tahun 2000 *tentang Ketentuan Pokok Pemerintahan Nagari*
- Perda Kabupaten Agam No. 31 Tahun 2001 *Tentang pemerintahan Nagari*
- Priyatno, Dwi, 2010. *Teknik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian dengan spps*. Yogyakarta
- Robbins, 2002. *Prilaku Organisasi*. Jakarta
- Sarwono, 2005. *Manajemen bisnis*. Jakarta
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung
- Sigit, Soehardi. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa.
- Sinungun, Muchdarsah, *Produktivitas apa dan bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)
- Sondang, Siagian. *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002)
- Sudjana, Nana. *Metodologi penelitian bahasa* (Bandung: Sinar Baru Agesindo, 1994)
- Sugiono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah, 2000. *Perilaku Organisasi konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- W.Gulo. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada