

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DEPOT FP LPG
PERTAMINA TANDEM**

Drs. Halomoan Sinaga, MMA
Dosen Kopertis Wilayah I DPK UPMI Medan

Abstract

Depot FP LPG Pertamina Tandem is a company engaged in the field of gas that can not be separated from issues including declining discipline, lack of motivation and emotional intelligence that employees have not been implemented effectively so that the employee's performance is not optimal affecting employee performance. And the problems of this study are variable discipline, motivation and emotional intelligence simultaneously positive and effect significantly to job performance of employee on Depot LPG Pertamina Tandem. The purpose of this study is to identify the extent of the influence of discipline, motivation and emotional intelligence on job performance of employee Depot FP LPG Pertamina Tandem to compare the theory that the author has been studied in college. This study used a sample consist of 65 respondents. At amounted to 0.856 while $t_{tabel} = 1.984$ and significant probability is 0,000, so $t_{hitung} 0.856 > 0.05$, it is concluded Tolak H_0 (terima H_1), discipline effect partially. $t_{hitung} = 3.039$ while $t_{tabel} = 1.984$ and significant probability amounted to 0.000 $t_{hitung} = 3.039 > 0.05$, it can be concluded tolak H_0 (terima H_1). Motivation effect partially. $t_{tabel} = 1.984$ and significant probability is amounted to 0.000 $t_{hitung} = 3.86 > 0.05$, it can be concluded tolak H_0 (terima H_1). Emotional intelligence effect partially.

Keywords : Discipline, Motivation and Emotional Intelligence, Job Performance of employee

I PENDAHULUAN

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu keinginan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin sangat dibutuhkan dalam organisasi guna efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan individu dalam itikad tidak baik dalam kelompok. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Dan karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi yang sangat penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan. Kunci keberhasilan seorang pemimpin adalah kualitas SQ (kecerdasan emosional) yang mampu meningkatkan kompetensi EQ (kecerdasan emosional) didukung oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Nilai kebenaran yang

dipancarkan akan meningkatkan kecerdasan emosional dan kemudian akan menciptakan sesuatu (pola pikir, pola sikap, dan pola tindak) yang bermakna atau bermanfaat, bukan saja hanya untuk kepentingan diri sendiri dalam kaitannya dengan proses intra personal, tetapi juga bagi orang lain atau lingkungannya, dalam proses interpersonal.

Dengan demikian, Motivasi, Disiplin, dan Kecerdasan emosional merupakan faktor pendukung agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan diberikan motivasi maka karyawan akan bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin dan menyenangkan maka karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin. Dan prestasi karyawan juga akan meningkat dan dapat terwujudnya tujuan dari perusahaan itu. Depot FP (*Filling Plant*) LPG (*Liquefied Petroleum Gas*) PERTAMINA Tandem merupakan perusahaan yang bergerak dibidang gas. PT. PERTAMINA (persero) Depot LPG Tandem merupakan unit usaha Pertamina yang bertugas menyediakan dan menjamin kelancaran pemasokan gas LPG 3kg, 12kg, 50kg dan Industri di wilayah Medan, Binjai, Langkat dan Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

Depot LPG (*Liquefied Petroleum Gas*) Tandem didirikan pada tanggal 28 Maret 1974 yang terletak di JL.T. Amir Hamzah km.28,5. Faktor disiplin dan motivasi sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tetapi seringkali karyawan tidak mematuhi peraturan dengan datang terlambat dan tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan kecerdasan emosional karyawan belum secara efektif sehingga, prestasi kerja karyawan yang telah ditetapkan tidak tercapai di Depot FP LPG PERTAMINA Tandem.

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas maka dirumuskan masalah yaitu:

1. *Apakah disiplin, motivasi dan kecerdasan emosional secara serempak(simultan) dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Depot FP LPG Pertamina tandem?*
2. *Apakah variabel disiplin, motivasi dan kecerdasan emosional secara parsial mempengaruhi prestasi kerja karyawan?*

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan. Byar dan Rue (2001).

Byar dan Rue (2001), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud yaitu:

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinerjik fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perfection*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun Faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material

- e) Pendidikan
- f) Supervise
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

Ukuran terakhir keberhasilan dari departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi dari setiap karyawan harus dinilai. Byar dan Rue (2001).

Faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Keandalan
- d. Inisiatif
- e. Kerajinan
- f. Sikap

Kerangka konseptual dimaksudkan adalah untuk lebih memudahkan penelitian didalam kelanjutan penulisan skripsi, dimana dengan adanya kerangka konseptual diharapkan penulis dapat mendefinisikan setiap variabel yang ada dan dikembangkan menurut pemikiran sendiri simpulan dapat dibuat sehingga model penelitian dapat digambarkan.

Kerangka konseptual bertujuan untuk merumuskan dan mendefinisikan istilah-istilah yang dipergunakan secara mendasar agar dicapai keseragaman pengertian dalam penelitian. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma, peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses daya tarik penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperoleh. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami dan mempergunakan kekuatan dan kecakapan emosi secara efektif sebagai sumber energi manusia, informasi, kepercayaan, kreativitas dan pengaruh. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang dilakukan dalam perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas tersebut, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian :

1. Disiplin, motivasi dan kecerdasan emosional secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Depot FF Pertamina Tandem.
2. Disiplin, motivasi dan kecerdasan emosional secara parsial mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Depot FP LPG Pertamina Tandem.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antara dua variabel atau lebih, menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang tergantung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada di Depot FP LPG Pertamina Tandem yang berjumlah 65 orang. Karena jumlah populasinya dibawah 100 maka dipakai seluruhnya sehingga penelitian ini dinamakan penelitian sensus.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner, untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam konstruk pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel maka diperlukan uji validitas.

Untuk menilai kevaliditan masing-masing butir pertanyaan dapat dari nilai corrected item total correlation dikatakan valid jika $> 0,30$ atau melalui r hitung dengan rumus $df = n - k$ (df = derajat kebebasan , n = jumlah sample, k = jumlah variabel).

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas (kehandalan) yaitu untuk mengetahui kestabilan konsisten responden dalam menjawab butiran-butiran yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam kuisioner. Reabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha $> 0,60$.

Data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 18.00 For Windows.

02

IV. PEMBAHASAN

Setelah penulis mengumpulkan data pertama kali yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba menganalisa dan mengevaluasi data tersebut, seluruh data terlebih dahulu diolah dalam program *statistical Product and Service Solution* (SPSS Versi 18.00) yang kemudian hasil output tersebut akan dievaluasi untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan.

		Disiplin	Motivasi	Kecerdasan emosional	Prestasi kerja karyawan
Disiplin	Pearson Correlation	1	,243	,297*	,210
	Sig. (2-tailed)		,052	,016	,093
	N	65	65	65	65
Motivasi	Pearson Correlation	,243	1	,289*	,412**
	Sig. (2-tailed)	,052		,019	,001
	N	65	65	65	65
Kecerdasan emosional	Pearson Correlation	,297*	,289*	1	,187
	Sig. (2-tailed)	,016	,019		,136
	N	65	65	65	65
Prestasi kerja karyawan	Pearson Correlation	,210	,412**	,187	1
	Sig. (2-tailed)	,093	,001	,136	
	N	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 18

Berdasarkan hasil perhitungan dari program tersebut yang ada pada Tabel 4.28 dilihat bahwa nilai Korelasi antara Motivasi dengan prestasi kerja karyawan adalah 0,412 yang menyatakan cukup kuat dan lebih berpengaruh sedangkan disiplin dengan prestasi kerja karyawan adalah 0,210 dan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja karyawan adalah 0,187 lebih rendah dari disiplin dan motivasi dengan tingkat signifikan yang nyata yaitu lebih kecil dari ($<$) $\alpha=5\%$ uji dua arah/sisi. Berdasarkan Tabel 4.29 didapat bahwa angka Adjusted R Square 0,144 yang dapat disebut koefisien determinasi. Dan juga nilai *Standart Error of the estimate* diperoleh 0,984 dan R Square 0,185.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin, motivasi dan kecerdasan emosional secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F hipotesis yang digunakan.

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3$ Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak (disiplin, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan),

$H_1 = \text{Minimal } 1 \neq 0$ Artinya ada pengaruh signifikan secara serempak (disiplin, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan).

Pengujian menggunakan Uji F dengan Kriteria Pengambilan keputusan (KPK) adalah :

- Terima H_0 (Tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- Tolak H_0 (Terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,361	3	4,454	4,602	,006 ^a
	Residual	59,039	61	,968		
	Total	72,400	64			

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional, motivasi, disiplin

a. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi. 18

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas bahwa F_{hitung} sebesar 4,602 sedangkan $F_{tabel} = 3,14$ yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F) dengan tingkat signifikan 0,006 dari perhitungan didapat nilai $F_{hitung} = 4,602 > F_{tabel}$. Oleh karena itu jauh dibawah 0,05 probabilitasnya maka tolak H_0 terima H_1 . Pengaruh disiplin, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Depot FP LPG Pertamina Tandem Kecamatan Binjai Utara. Maka tolak H_0 terima H_1 atau hipotesis diterima.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,050	,554		3,697	,000
	X1	,097	,114	,105	,856	,396
	X2	,368	,121	,373	3,039	,003
	X3	,046	,120	,048	,386	,701

a. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi. 18

Berdasarkan tabel 4.31 (Tabel koefisien) diperoleh persamaan regresi berganda (*Multiple Regression*) adalah $Y = 2,050 + 0,097X_1 + 0,368X_2 + 0,046X_3$. Konstanta sebesar 2,050 menyatakan jika Variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap sebesar 2,050.

Pengaruh individu variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$
- Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$

Berdasarkan tabel 4.31 (Tabel Coefficients) t_{hitung} adalah sebesar 0,856 sedangkan $t_{tabel} = 1,984$ dan probabilitas signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 0,856 > 0,05$, maka disimpulkan Tolak H_0 (terima H_1), disiplin

berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Depot FP LPG Pertamina Tandem.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Terima H₀ (tolak H₁), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$
- Tolak H₀ (terima H₁), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$

Berdasarkan Tabel 4.31 (Tabel Coefficients) t_{hitung} adalah sebesar 3,039 sedangkan $t_{tabel} = 1,984$ dan propabilitas signifikan sebesar 0,000 sehingga $t_{hitung} 3,039 > 0,05$, maka dapat disimpulkan Tolak H₀ (terima H₁). Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja karyawan pada Depot FP LPG Pertamina Tandem.

3) Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Prestasi kerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

- Terima H₀ (tolak H₁), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$
- Tolak H₀ (terima H₁), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$

Berdasarkan Tabel 4.31 (Tabel Coefficients) t_{hitung} adalah 386 sedangkan $t_{tabel} = 1,984$ dan propabilitas signifikan sebesar 0,000 sehingga $t_{hitung} 386 > 0,05$, maka dapat disimpulkan Tolak H₀ (terima H₁). Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja karyawan pada Depot FP LPG Pertamina Tandem.

V. SIMPULAN

Dari uraian dan analisis dalam bab-bab sebelumnya, maka penulis menarik simpulan sebagai berikut : Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada FP LPG Pertamina Tandem. Dapat dilihat Pada Tabel Coefficients t_{hitung} adalah sebesar 0,856 sedangkan $t_{tabel} = 1,984$ dan propabilitas signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 0,856 > 0,05$, maka disimpulkan Tolak H₀ (terima H₁), disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada FP LPG Pertamina Tandem. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja karyawan pada FP LPG Pertamina Tandem. Dapat diketahui hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} adalah sebesar 3,039 sedangkan $t_{tabel} = 1,984$ dan propabilitas signifikan sebesar 0,000 sehingga $t_{hitung} 3,039 > 0,05$, maka dapat disimpulkan Tolak H₀ (terima H₁).

Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja karyawan pada FP LPG Pertamina Tandem. Dapat dilihat hasil dari perolehan t_{hitung} adalah 386 sedangkan $t_{tabel} = 1,984$ dan propabilitas signifikan sebesar 0,000 sehingga $t_{hitung} 386 > 0,05$, maka dapat disimpulkan Tolak H₀ (terima H₁).

Pengaruh disiplin, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan $F_{tabel} = 3,14$ yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F) dengan tingkat signifikan 0,006 dari perhitungan didapat nilai $F_{hitung} = 4,602 > F_{tabel}$. Oleh karena itu jauh dibawah 0,05 probabilitasnya maka tolak H₀ (terima H₁). Pada Tabel koeficients diperoleh persamaan regresi berganda (*Multiple Regretion*) adalah $Y = 2,050 + 0,097X_1 + 0,0368X_2 + 0,046X_3$. Konstanta sebesar 2,050 menyatakan jika Variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap sebesar 2,050. Determinasi atau besarnya angka *Adjusted R Square* 0,144 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 14,9% disiplin, motivasi dan kecerdasan emosional. Dan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrahamson, E.2000. " Change without Pain ". *Harvard Business Review*. July August. hal 75-79
- Ashkenas , R., D. Ulrich, T. Jick dan S. Kerr. 1995 "*The Boundaryless Organization Breaking the Chains of Organizational Structur*. San fransisco : Jossey- Bass.

- Blackburn , R dan B . Rosen 2003 “Total Quality and Human Resources Management : Lessons Learned From Baldrige Award – Winning Companies” *Academy of Management Executive* . vol.7 No.3 hal. 49-66
- Bowen ,D.E., G.E. Ledford, dan B.R. Nathan. 1991 “ Hiring For The Organization, Not The Job” *Academy of Management Executive* Vol.5 , No.4 . hal. 35-51.
- Drucker, P.F, 1987. “Workers Hands Bound by Tradition” *Wall Street Journal*. August 18.
- Gatewood, R.D. , dan H. Field. 2005. *Human Resources Selection*. 3 rd. Edition Fort Worth : Harcourd Brace.
- Goffe , R., dan G. Jones .2005 “ what Holds the Modern Company Together? “ *Harvard Business review*. November-December hal.133-148
- Karren, R.J., dan L.M. Graves. 1994. *Assesing Person Organization fit in personnel selection :guidlines for future research” International Journal Of Selection And Assesment* vol.2 no.3 hal.146-156..
- Miner, A.S., dan D.F. Robinson. 1994 “ Organizational And Population Level Learning As Engines For Career Transitions. “ *Journal of Organizational Behavior*. Hal .345-364.
- O’Reilly, C.A., L. Chatman, dan D.F. Caldwell. 1991 “ People and Organizational Culture : A Profile Comparison Approach to Assesing Person- Organization Fit.” *Academy of management journal*. Vol.34.hal 487-516
- Nelson , J.B. 2005 “ The Boundaryless Organization : Implications for Job Analisis, Recritment and Selection. *Human Recources Planning* hal.39 - 49
- Sanchez , J.I. 2003 “ from documentations to Innovation : Reshaping Job Analisis to meet emerging Business Needs, “ *Human Resource Management Review* vol.4 hal.51-74.
- T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen* . Edisi kedua , BPFE - Yogyakarta
- Walker, J.W 2008 “Managing Human Resources in Flat, Lean And Flexible Organizations :Trends For The 1990’s “*Human Resource Palnning* vol.11 No.2 hal.125-132
- Wellins , Richard dan S . Rick 2005 “ *Taking Account Of The Human Factor* . “ *People Management*. Vol.21 hal.30-33.
- Yeung , A. , dan W Brockbank. 2003 “*Reengineering HR Through Information Technology*. “ *Human Resource Planning* . hal.24-37.
- Zaltman, G., dan R. Duncan. 1977. *Strategies For Planned Change* New York : Wiley.