

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. BINA BUSANA INTERNUSA

Arif Yosodipuro, Wahyudin, Moh Bonnario, Wenang Joko Pitono, Revi Meliyani

Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Email : arifdipuro@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya, dan hal ini dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan kemajuan organisasi.

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Busana Internusa. 2) Untuk mengetahui besar pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Busana Internusa

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 38 karyawan PT. BINA BUSANA INTERNUSA.. Dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka diambil sampel sebanyak 38 karyawan PT. BINA BUSANA INTERNUSA sebagai responden dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja(X) sebesar 10.648, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 38$ sebesar 2.024. Jadi $10.791 > 2.024$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja(X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Sedangkan untuk nilai pengujian pengaruh untuk kedua variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.764. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 76.4% Lingkungan Kerja(X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y), sedangkan sisanya sebesar 23.6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya dapat dibagi dua, yaitu SDM (Human Resources) dan SDA (Natural Resources). Kepustakaan manajemen dikenal dengan konsep “6M”, yaitu Man, Money, Material, Machine, Methode, dan Market. SDM dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya-sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Menguraikan sumber daya manusia, tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri, adapun pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan.

Perpres Nomor 34 Tahun 2010 tentang PT. Bina Busana Internusa yang berisi penyempurnaan dan revitalisasi di dalam Internal PT. Bina Busana Internusa yang disahkan pada tanggal 25 Mei 2010 oleh Presiden Republik Indonesia pada saat itu Susilo Bambang Yudhoyono. Dalam hal ini BIN (PT. Bina Busana Internusa) menjadi koordinator dari seluruh lembaga Intelijen yang ada di Indonesia. Bentuk koordinasi tersebut menjadi sebuah struktur tersendiri bagi alat intelijen yang dimiliki Indonesia.

Pada organisasi sangatlah menuntut Kinerja Karyawan yang maksimal tanpa adanya unsur paksaan dari pihak-pihak lain. Harus disadari bahwa Kinerja Karyawan akan menentukan kelangsungan hidup organisasi secara langsung dan kelangsungan hidup Karyawan secara tidak langsung. Kinerja memiliki peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi adalah rendahnya kinerja yang dimiliki Karyawan. Rendahnya kinerja baik individu maupun kelompok akan berdampak pada rendahnya kualitas kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang Karyawan diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang berkualitas dan dapat menjalankan tugas serta tanggung jawab di dalam organisasi, karena tanpa adanya kinerja yang baik yang diberikan oleh Karyawan akan menghambat proses pengembangan organisasi dalam menciptakan kinerja organisasi yang baik.

Kinerja dari seorang Karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut antara lain: lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai hal yang penting bagi para Karyawan dimana setiap Karyawan memiliki hak atas hal tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sensitif di dalam dunia kerja karena dapat membuat para Karyawan merasa puas bekerja di perusahaan/ organisasi yang akan berdampak pada Karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis mengadakan penelitian di PT. Bina Busana Internusa. Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Juni 2019 sampai dengan bulan Juli 2020.

Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 80) bahwa, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah 61 Karyawan PT. Bina Busana Internusa

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:62). Sedangkan menurut Sutja dkk (2014:93) sampel adalah wakil representatif dari populasi, bila jumlah populasi besar peneliti dapat mengambil sampel. Agar

pengambilan sampel sesuai dengan karakteristik populasi maka jumlah sampel dan cara pengambilanya.

Metode Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:116). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif).

Terkait hal penelitian, penulis menggunakan teknik Rumus Slovin. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi adalah 130 orang karyawan pada PT. Khong Guan Biscuit Factory Indonesia Ltd dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik rumus Slovin. Namun, dalam hal tingkat toleransi kesalahan pada penelitian adalah 5%, 10 % dan 15%, maksimal tingkat kesalahannya yang diambil adalah 10% (0,01). Semakin besar tingkat kesalahan maka semakin kecil jumlah sampel, dan sebaliknya semakin kecil tingkat kesalahan maka semakin besar jumlah sampel yang diperoleh. Menurut Sugiyono (2011) sebagai berikut :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Batas Ketelitian yang diinginkan 10%

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N e^2} \\
 &= \frac{61}{1 + 61 (0.1)^2} \\
 &= \frac{61}{1 + 61 (0.01)} \\
 &= \frac{61}{6,7} \\
 &= 37,88 \text{ dibulatkan menjadi } 38 \text{ sampel.}
 \end{aligned}$$

Dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka diambil sampel sebanyak 38 Karyawan PT. Bina Busana Internusa sebagai responden dalam penelitian ini.

Instrumen Variabel Penelitian

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Kuesioner
Lingkungan kerja (X ₂) Sumber : Sedarmayanti (dalam Wulan, 2011:21)	1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik	- Penerangan ruang kerja	1
		- Keamanan Karyawan saat bekerja	2,3
		- Lingkungan yang bersih	4,5
	2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik	- Tanggung jawab Karyawan saat bekerja	6,7
		- Perhatian dan dukungan pemimpin	8,9,10
		- Kerja sama antar kelompok	11,12
Kinerja Karyawan (Y) Sumber : Mangkunegara (2012)	1. Kuantitas Kerja	- Kecepatan Karyawan	1,2
		- Kemampuan Karyawan	3,4
	2. Kualitas dari hasil	- Kerapian Karyawan	5,6
		- Ketelitian Karyawan	7,8
		- Hasil kerja Karyawan	9
	3. Kerja Sama	- Jalanan kerja sama antar Karyawan	10,11
	4. Tanggung Jawab	- Pengambilan keputusan pimpinan	12

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif, yaitu teknik analisis data dengan menggunakan rumus-rumus statistik melalui program statistik SPSS 24.00 yaitu:

Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dapat menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Menurut Arikunto (2010:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha

Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan.

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, (Erlina, 2010:103). Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual mengikuti berdistribusi normal atau tidak adalah dengan analisis grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, demikian juga sebelumnya.

Ghozali (2010:110), cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara:

a. Analisis statistik

”Uji statistik dapat digunakan untuk menguji normalitas residual ada lah uji statistik Kolmogrov-Smirnov (K-S)”, (Ghozali, 2010:115). Uji K-S dibuat dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.

- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.
- b. Analisis Grafik
- Salah satu cara termudah bagi penulis untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui semangat kerja Karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Khong Guan Biscuit Factory Indonesia Ltd. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Sumber: Riduwan dan Sunarto (2011:97)

Keterangan:

- $\hat{Y}$ = Kinerja Karyawan
X = Lingkungan Kerja
a = Koefisien konstanta
b = Nilai arah sebagai

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji t

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2008:190) dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh variabel “ X_1 ” dan “X” terhadap variabel “Y” dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat Kd, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yang dinyatakan dalam persentase

HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $N = 38$ yaitu 0.312.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai

r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $N = 38$ yaitu 0.312

Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja(X)

Dari tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X) dengan nilai r_{tabel} 0.312, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,850, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0,850 > 0.312$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Lingkungan Kerja (X) adalah **Reliabel**.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai r_{tabel} 0.312, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,852, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0,852 > 0.312$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah **Reliabel**.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (2-tailed) variabel *Lingkungan Kerja (X)* sebesar 0.439, sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.630. Ketiga nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan nilai *Test Statistic* variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0.868, sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.748, berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	4,200	4.243		,990	,0329
Lingkungan Kerja (X)	,922	,085	,874	10.791	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut: $Y = 4.200 + 0.922 (X)$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1.Nilai konstanta intersep sebesar 4.200 menyatakan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X), meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 4.200.
- 2.Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.922. Hal ini berarti jika variabel Lingkungan Kerja (X) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.922, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X) dianggap konstan.

Hasil Hipotesis

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 20.00, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X (Lingkungan Kerja) sebesar 10.791, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 38$ sebesar 2.024. Jadi $10.791 > 2.024$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 3 Model Summary

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874	.764	.757	3.14577

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.764. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 76.4% Lingkungan Kerja (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 23.6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Busana Internusa”, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai t_{hitung} untuk variabel X (Lingkungan Kerja)) sebesar 10.791, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 38$ sebesar 2.024. Jadi $10.791 > 2.024$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Pada Model Summary terbukti nilai R^2 (R Square) sebesar 0.764. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 76.4% Lingkungan Kerja (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 23.6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Akbar, T. A. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bandung.
- Aprianto, Brian & Jacob, A.F. 2013. Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia. Jakarta: PPM Management.
- Arfan, D. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Pekanbaru. Fakultas Psikologis Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Arikunto, S. 2010. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Erlina, Sri Mulyani, 2007. Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen, Cetakan Pertama, USU Press, Medan.

- Fuad, Hasim. 2018. Pengaruh Motivasi diri dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Presiden RI.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga , Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- John, H Bernardin, Joyce E. A. Russel. 2013. Human Resource Management, an Experiential Approach, Mc Graw- Hill International Edition. Printed in Singapore.
- Jonathan, Sarwono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kappagoda, U., Othman, H., & Alwis, G. 2014. Psychological capital and job performance: The mediating role of work attitudes.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Laksana, Ronna. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Bank Muamalat, Tbk. Cabang Tasikmalaya.
- Laksmi Riani, Asri. 2013. Manajemen SDM Masa Kini, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Lestari, Sri. 2016. "Pengukuran Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong Tahun 2013 dan 2014". Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta
- Mudrajad Kuncoro. 2013. "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi". Jakarta: Erlangga.
- Nugroho, Restu Adi, dkk. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wangsa Jatra Lestari".
- Pabundu Tika. 2014. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, harbani. 2013. Teori administrasi publik. Bandung: Alfabeta.
- Priansa Juni, Donni. 2017. Pengembangan Strategi dan Model Pembelajaran Inovatif, Kreatif, dan Prestatif Dalam Memahami Peserta Didik. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Riduwan dan Sunarto. 2011. Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, Erma. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Santoso, Slamet. 2013. Stasistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS, Ponorogo: Umpo Press.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. 2006. Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siswadi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.
Bandung: Alfabeta.