

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA
FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MNC SKY VISION JEMBER**



Oleh:

**Bagus Istifarya Putra
NIM. 11.10.411.222**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial. Objek penelitian ini adalah karyawan MNC SKY Vision Jember yang memiliki jumlah populasi 34 responden menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik serta kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of three variables, they are work motivation, physical work environment and non physical work environment toward job performance of employees. Hypothesis in this research is work motivation, physical work environment and non physical work environment influential toward job performance of employees according to simultaneous or partial. This research object it's MNC SKY Vision Jember has population 34 respondent's technique using is censust. Technique has been selected as a using Observation, interview, and questionnaire were used as a tool in data collection method. The analysis used in this research includes validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicolinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and test of hypothesis (F-test, t-test and the coefficient of determination). The result from this research extended that work motivation, physical work environment and non physical work environment has significant impact together toward job performance employees or simultaneous and then work motivation, physical work environment and non physical work environment was possitive and significane influential toward job performance employees.

Key words: *work motivation, physical work environment and non physical work environment*

2. Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu

hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Siagian, 2011).

Tujuan organisasi akan tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya yang mumpuni. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Siagian, 2011).

Sumber daya manusia ini merupakan kunci pokok da;am sebuah organisasi. Faktor manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena selain manusia

memiliki rasio dan persamaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Termulia. Juga sangat penting dan merupakan faktor determinan, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti: uang, mesin material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi manusia apabila manusia merupakan faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis (Efendy, 2012).

Sumber daya manusia yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi dengan segala potensi yang dimilikinya. Anggota organisasi sebagai manusia organisasional yang memiliki daya pembangunan dan mampu memberdayakan sumber-sumber lain yang tersedia dalam organisasi.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Rivai, 2011).

Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2011) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Seperti telah kita ketahui bahwa karyawan adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Di lain pihak perusahaan juga menginginkan karyawannya untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Peranan pimpinan untuk memotivasi kerja karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Pekerja harus mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping juga meningkatkan kemampuan kerjanya. Winardi (2004) mengartikan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang meyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah

tujuan tertentu. Perusahaan juga harus memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan yang sesuai dengan jasa yang diberikan perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2012). Menurut Moekijat (2002), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Siaran televisi berlangganan mengalami pertumbuhan di Indonesia. Suroso, Head of Anty Piracy APMI (Asosiasi Penyelenggara Multimedia Indonesia) mengatakan bahwa tahun ini jumlah pelanggan Pay TV bisa menyentuh angka 3 juta.

Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan

kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik (Robbins dan Judge, 2012).

Ada banyak kebutuhan karyawan terkait dengan pengoptimalan kinerjanya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Sedarmayanti, 2011).

Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2011) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

3. Metode Penelitian

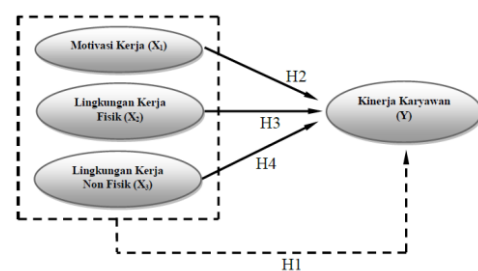
Ada empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H1: Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2: Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3: Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H4: Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 3.1: Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

Keterangan: - - - - -> Simultan
 —————> Parsial

Populasi ialah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai suatu sifat yang sama. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Kuncoro, 2009: 118). Dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan MNC Sky Vision (Indovision) Jember yang berjumlah 34 karyawan. Populasi ialah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan MNC Sky Vision (Indovision) Jember yang berjumlah 34 karyawan. Pengambilan calon anggota sampel dari populasi dilakukan secara menyeluruh kepada karyawan. Penulis memakai *sensus* yaitu menggunakan jumlah keseluruhan dari jumlah populasi

yang berjumlah 34 karyawan sebagai responden (Kuncoro, 2009).

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). (Prayitno, 2010 : 61).
- b. Uji F
Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010 : 67).
- c. Uji t
Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Operasional Aston Hotel Jember (Prayitno, 2010 : 68).

4. Hasil Dan Pembahasan

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	2,221
2	Motivasi Kerja (X ₁)	0,363
3	Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,301
4	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₃)	0,503

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,221 + 0,363 X_1 + 0,301 X_2 + 0,503 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = Lingkungan Kerja Fisik
- X₃ = Lingkungan Kerja Non Fisik

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 2,221 menunjukkan besaran kinerja karyawan 2,221 satuan pada saat motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik sama dengan nol.
2. $\beta_1 = 0,363$ artinya meningkatnya motivasi kerja per 0,363 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik sama dengan nol.
3. $\beta_2 = 0,301$ artinya meningkatnya lingkungan kerja fisik per 0,301 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik sama dengan nol.
4. $\beta_3 = 0,503$ artinya meningkatnya lingkungan kerja non fisik per 0,503 satuan akan meningkatkan

kinerja karyawan apabila motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik sama dengan nol.

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebagai kriteria penilaian pengujian hipotesis. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2: Hasil Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	F hitung (15,709)	F tabel (2,9223)	Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 22.0

Berdasar tabel 4.2 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (15,709 > 2,9223) maka motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

c. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf

signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.3: Hasil Uji t

No	Uji t			Keterangan
	Variabel	Signifikansi Hitung	t hitung	
1	Motivasi Kerja	0,012	2,668	Signifikan
2	Lingkungan Kerja Fisik	0,039	2,158	Signifikan
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,002	3,378	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 22.0

Dari tabel 4.3, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,012 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2,668) > t_{tabel} (1,6973) yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Hasil uji lingkungan kerja fisik mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,039 dan lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} (2,158) > t_{tabel} (1,6973) yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Hasil uji lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002 dan lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} (3,378) > t_{tabel} (1,6973) yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

d. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa motivasi kerja, Lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa motivasi kerja yang meliputi karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang pangan keluarga, merasa aman ketika bekerja, diterima dengan baik oleh rekan kerja, merasa diakui oleh rekan kerja karena etos kerja anda yang baik, dan mempunyai kesempatan untuk terus berkembang dalam hal pekerjaan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan di tempat kerja cukup baik untuk menyokong proses kerja, aliran udara lancar sehingga kualitas udara di dalam ruangan baik, ruang kerja nyaman jauh dari kebisingan, dan penataan ruang kerja cukup baik, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi pembagian kerja baik sesuai struktur kerja dari perusahaan; tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan tanggung jawab; merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai karyawan; terdapat kerja sama yang baik antar rekan kerja; dan adanya komunikasi yang apik antara karyawan maupun pimpinan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka

saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja,
Pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kebijakan yang berhubungan dengan motivasi kerja, sehingga komunikasi antar karyawan lebih harmonis. Aspek-aspek motivasi kerja tersebut meliputi kebutuhan sandang pangan, keamanan di tempat kerja, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja Fisik
Pimpinan perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Aspek-aspek lingkungan kerja fisik tersebut meliputi penerangan, sirkulasi udara, ketenangan dari suara bising atau gaduh serta penataan ruangan yang nyaman.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik
Pimpinan hendaknya meningkatkan aspek lingkungan kerja non fisik sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan. Aspek-aspek lingkungan kerja non fisik tersebut meliputi pembagian kerja yang sistematis, pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai karyawan; terdapat kerja sama yang baik dan adanya komunikasi yang apik antara karyawan maupun pimpinan.
4. Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non

fisik terhadap kinerja karyawan karyawan. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya penelitian kembali yang mengkaji tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, Onong Uchjana. 2012. *Ilmu, Teori & Filsafat Komunikasi*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Di Ponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Moekijat. 2002, *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*, Mandar Maju, Bandung.
- Rivai, Vithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy. 2012. *Perilaku*

- Organisasi. Edisi ke-12.*
Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga.* Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil.* PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta