PENGARUH *HUMAN RELATIONSHIP*, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPR WILIS PUTRA UTAMA BANYUWANGI

Fitriya

Nim 1110411221

Fakultas Ekonomi manajemen

Universitas Muhammadiyah Jember

Email : Vyethaqueen@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of three variables, they are human relationship, work discipline and phisycal working environment toward job performance of employees. Hypothesis in this research is human relationship, work discipline and phisycal working environment influential toward job performance of employees according to simultaneous or partial. This research object it's Utama Raya Company 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 human relationship, work discipline and phisycal working environment has impact together toward job performance employees or simultaneous and then human relationship, work discipline and phisycal working environment was significance influential toward job performance employees.

Key words: human relationship, work discipline and phisycal working environment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu *human relations*, disiplin kerja, dan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini *human relations*, disiplin kerja, dan lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial. Objek penelitian ini adalah karyawan BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi 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 *human relationship*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan human relationship, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: human relationship, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya di karenakan adanya aktifitas orang-orang yang menjadi karyawan atau anggotanya. Adanya human relation (hubungan antar manusia) dari orang-orang yang berada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik itu pada tingkat manager maupun karyawan, nantinya kondisi lingkungan kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Human relations adalah sebuah proses usaha untuk memaksimalkan dinamisasi sebuah lembaga. Namun, kegiatan ini tidak selalu berhasil apalagi dengan faktor-faktor pendukung seperti gaji yang tidak mencukupi, tidak adanya tunjangan dan jaminan kesehatan untuk para karyawan akan sangat sulit untuk dilakukan, motivasi sebagai kunci dalam *human relations* akan sulit untuk menstimulus gairah kerja para karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali (Rivai, 2011).

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Kinerja (*perfomance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yangmembentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2006).

Penelitian ini di lakukan pada BPR Wilis Putra Utama banyuwangi, merupakan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan topik yang menghiasi beberapa media massa, terutama setelah Bank Indonesia meluncurkan program sertifikasi profesional bagi direksi BPR dan adanya rencana ketentuan baru BPR yang akan dikeluarkan dalam waktu dekat. Sebagai salah satu jenis Lembaga Keuangan Mikro (LKM) berbentuk bank, BPR bersama-sama dengan BRI Unit dan Badan Kredit Desa merupakan penyumbang utama dalam penghimpunan dana dan pemberian kredit masing-masing sebesar 95 persen dan 78 persen dibandingkan seluruh LKM yang ada.

TINJAUAN PUSTAKA

Human Relation (Hubungan Antar Manusia)

Hubungan Manusiawi adalah terjemahan dari *human relations*, memperhatikan kebutuhan kemanusiaan dari sudut pandang nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku (Amstrong, 2003). *Human relations* itu dapat diartikan secara umum dan khusus, atau secara luas dan sempit. “Human relations dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada ke dua belah pihak (Ruslan, 2007).

Human Relations, Sebuah istilah yang menurut Jack Hallowen telah ada sekitar tahun 1850, yakni ketika kebutuhan karyawan mulai diperhatikan perusahaan *scientific management* yang cenderung memperhatikan bagaimana hasil produksi dapat ditingkatkan daripada cara meningkatkan produktivitas itu sendiri. Elton Mayo sering disebut sebagai orang yang memulai pergerakan hubungan manusiawi yang dilakoninya menyebabkan perubahan besar terhadap perhatian terhadap moral dan nilai-nilai lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja.

Ada dua kesimpulan yang berkembang dari studi hawthorn tersebut yang sering disebut efek hawthorne, yaitu sebagai berikut:

a. Perhatian terhadap orang-orang boleh jadi mengubah sikap dan perilaku mereka.

Moral dan produktivitas dapat meningkat apabila para pegawai mempunyai kesempatan untuk beronteraksi satu sama lainnya (Faules, 2010).

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai.Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Rivai, 2011).

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

a. Mangkunegara (2011), *discipline is management action to enforce organization standards* artinya disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.
b. Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.
c. Sutrisno (2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Gie (2000) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan (Nitisemito. 2000).

Selain itu definisi lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya yaitu:

1) Penerangan atau cahaya
2) Suhu udara
3) Suara bising
4) Tata ruang

Nitisemito (1999) menyatakan ada beberapa faktor lingkungan kerja yang perlu diperhatikan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1) Kebersihan
2) Penerangan
3) Pertukaran udara
4) Kebisingan
5) Penerangan
6) Jaminan keamanan

Hipotesis

H1 : Variabel Human relationship, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja Fisik

terdapat pengaruh singnifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Variabel Human relationship, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja Fisik terdapat pengaruh singnifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

a. Variabel Independen/Bebas
Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, ataupun *antecedent* (penyebab). Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2012). Variabel independen/bebas dalam penelitian ini meliputi: *Human Relationship* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

b. Variabel Dependen/Terikat
Variabel ini sering disebut dengan variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Variabel dependen/terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui variabel bebas, yaitu variabel human relationship (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) secara simultan maupun parsial. Hasil analisis linier berganda dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	2,781	1,701	0,099
2	Human Relationship (X_1)	0,385	2,172	0,038
3	Disiplin Kerja (X_2)	0,447	2,611	0,014
4	Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,511	2,555	0,016

$$\mathbf{Y = 2{,}781 + 0{,}385\ X_1 + 0{,}447\ X_2 + 0{,}511\ X_3}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = *Human Relationship*

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja Fisik

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

a. Konstanta = 2,781 menunjukkan besaran kinerja karyawan 2,781 satuan pada saat *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik sama dengan nol.

b. β_1 = 0,385 artinya meningkatnya *human relationship* per 0,385 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *human relationship* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik *human relationship* akan berdampak pada semakin baik pula kinerja

karyawan dengan asumsi disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik konstan.

c. β_2 = 0,447 artinya meningkatnya disiplin kerja per 0,447 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila *human relationship*, dan lingkungan kerja fisik sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin ringginya kinerja karyawan dengan asumsi *human relationship*, dan lingkungan kerja fisik konstan.

d. β_3 = 0,511 artinya meningkatnya lingkungan kerja fisik per 0,511 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila *human relationship*, dan disiplin kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi *human relationship*, dan disiplin kerja konstan.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis I menggunakan 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 2. Hasil Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	F_{hitung} (73,162)	F_{tabel} (2,9113)	**Signifikan**
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)	**Signifikan**

2. Sumber: Lampiran 8 dan 9
3. Berdasar tabel 4.14 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (73,162 > 2,9113) maka *human relationship*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (Ha diterima).
4. Hipotesis II menggunakan 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 3. Hasil Uji t

No	Uji t					Keterangan
	Variabel	**Signifikansi Hitung**	**Taraf Signifikansi**	**t_{hitung}**	**t_{tabel}**	
1	*Human Relationship*	0,038	0,05	2,172	1,6955	**Signifikan**
2	Disiplin kerja	0,014	0,05	2,611	1,6955	**Signifikan**
3	Lingkungan Kerja Fisik	0,016	0,05	2,555	1,6955	**Signifikan**

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Dari tabel 4.15, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

a. Hasil uji *human relationship* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,038 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2,172) > t_{tabel} (1,6955) yang berarti bahwa hipotesis *human relationship* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *human relationship* mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik *human relationship* akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

b. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,014 dan lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} (2,611) > t_{tabel} (1,6955) yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

c. Hasil uji lingkungan kerja fisik mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,016 dan lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} (2,555) > t_{tabel} (1,6955) yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik akan

berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian dan penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan.

   Hasil pengujian membuktikan bahwa *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

   1. Hasil pengujian membuktikan bahwa *human relationship* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa *human relationship* yang meliputi karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja, karyawan mendapatkan dukungan dari rekan kerja jika ada kesulitan dalam pekerjaan, adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dan setiap karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan atasan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
   2. Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang meliputi karyawan selalu tiba di kantor tepat pada waktunya, karyawan berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga peralatan kantor terhindar dari kerusakan, karena karyawan mempunyai sikap disiplin yang tinggi, ketaatan pada aturan kantor selalu karyawan jalankan, dan bila tidak masuk, dalam keadaan apapun karyawan akan membuat surat ijin, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
   3. Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi tempat kerja karyawan tergolong bersih, penerangan di tempat kerja cukup baik untuk menyokong proses kerja, aliran udara lancar sehingga kualitas udara di dalam ruangan baik, dan

penataan interior mengurangi kebisingan dari jalan raya, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

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

a. *Human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. *Human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi dari penelitian ini, yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, sehingga dengan lebih memerhatikan *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi terkait hasil penelitian meliputi:

1. *Human relationship*,
   Pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kebijakan yang berhubungan dengan *human relationship*, sehingga komunikasi antar karyawan lebih harmonis. Aspek-aspek *human relationship* tersebut meliputi komunikasi yang baik antar karyawan, dukungan antar karyawan dan hubungan yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan.
2. Disiplin kerja
   Pimipnan perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Aspek-aspek disiplin kerja tersebut meliputi masuk dan pulang kerja tepat waktu, tanggung jawab yang tinggi, memberikan ijin ketika tidak masuk kerja.
3. Lingkungan kerja fisik

Pimpinan hendaknya meningkatkan aspek lingkungan kerja fisik sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan. Aspek-aspek lingkungan kerja fisik tersebut meliputi kebersihan tempat kerja, penerangan yang nyaman, dan sirkulasi udara yang lancar.

4. Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan karyawan. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoeh hasil yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya penelitian kembali yang mengkaji tentang pengaruh *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan karyawan.

Daftar Pustaka

Abdurrahman, A., 1980, ***Ensiklopedia Ekonomi Keuangan dan Perbankan***. Pradyna Paramitha, Jakarta.

Allo, Liliweri. 1997, ***Komunikasi Antar Pribadi,*** Citra Aditya Bakti, Bandung.

Anoraga, Pandji dan Ninik Widiyanti, 1993. ***Psikologi Dalam Perusahaan***, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Darufitri Kartikandari, 2002. ***Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ dan IQ Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus DPU dan SETDA di Kabupaten Bantul***. Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen. Vol. 4. No. 2. p. 41-48

Douglas, Brown, H. 2000. ***Principles of Language Learning and Teaching. 4 th. Edition***. The Free Press, New York.

Effendy, Onong Uchjana. 1993. ***Ilmu, Teori & Filsafat Komunikasi***. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

----------. 2004. ***Ilmu Komunikasi Teori dan Prkatek***. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

----------. 2009. ***Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen***. Alumni, Bandung.

Ghozali, Imam. 2013. ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.*** BP Universitas Di Ponegoro, Semarang.

Gie, The Liang, 1978. ***Pengantar Logika Modern***, Karya Kencana. Yogyakarta.

----------. 2000. ***Administrasi Perkantoran Modern***. Liberty, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2008. ***Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku***. Kanisius, Yogyakarta.

Kuncoro, Mudrajat. 2009. ***Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi***. Erlangga. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. ***Perilaku dan Budaya Organisasi***. Refika Aditama, Bandung.

Martha, Laufeldt. 2009. ***Berawal dari Otak***. Indeks, Jakarta.

Mathis, Robert L; Jackson, John Harold. 2002. ***Human Resources Management.*** Edisi pertama. Salemba Empat, Jakarta.

Moekijat. 2002, ***Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran***, Mandar Maju, Bandung.

Muhammad, Arni. 2005. ***Komunikasi Organisasi***. Bumi Aksara, Jakarta.

Nawawi, Hadari. 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif***. Gajah Mada Univerity Press, Yogyakarta.

Nitisemito, Alex S. 2001, ***Manajemen Personalia,*** Balai Aksara dan Yudhistira, Jakarta.

Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya; Hamid, Djamhur dan Ruhana, Ika. 2014. ***Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya).*** Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.

Pace R. Wayne dan Faules Don F, 2010, ***Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan,*** PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Prayudi, 2012. ***Public Relations Stratejik***, Komunikasi UPN Press, Yogyakarta.

Rivai, Vithzal. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.*** PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sarwono, Sarlito Wirawan, 1991, ***Psikologi Umum***, Bulan Bintang, Jakarta.

Sarwoto. 1991, ***Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen***, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sedarmayanti. 2001, ***Tata Kerja dan Produktivitas Kerja***, CV Mandar Maju, Bandung.

----------. 2009. ***Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.*** CV Mandar Maju, Bandung.

Siagian, Sondang. 1985. ***Filsafat Administrasi***. Gunung Agung, Jakarta.

----------. 2002. ***Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja***. Rineka Cipta, Jakarta.

Simamora, Henry. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2***, STIE YKPN. Yogyakarta.