

PENGARUH PENGAWASAN, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Kantor BAPPEDA Bondowoso)

Fandy Trio Prayugo¹, Bayu Wijyantini, SE,MM², Nur Saidah, SE,MM³

¹²³Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember
Email: fandytrio7@gmail.com
Email: bayu@unmuhjember.ac.id

Abstrak: Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh pengawasan, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Adapun penelitian ini merupakan penelitian dengan teknik sensus, sehingga seluruh pegawai BAPPEDA Bondowoso dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan program SPSS 21 dan uji t yang menyatakan bahwa variable pengawasan (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari pengelolaan data taraf signifikansinya (parsial) di peroleh pengawasan (0,000) kompetensi (0,000) dan lingkungan kerja fisik (0,000). Koefisien determinasinya mendapat sumbangan 58 % terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Sedangkan sisanya sebesar 42% di pengaruhi oleh variable diluar penelitian ini. Hasil penelitian dengan taraf 0,05 (5%) menunjukkan bahwa: (1) pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan thitung sebesar 0,750 dan nilai signifikansi hitung 0,041. (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan thitung sebesar 2,288 dan nilai signifikansi hitung 0,026. (3) lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan thitung sebesar 1,155 dan nilai signifikansi hitung sebesar 0,025. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,576 dapat diartikan bahwa 58% berarti 0,424 atau 42% kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Bondowoso

Kata kunci : pengawasan, kompetensi, lingkungan kerja fisik, kinerja pegawai

Abstrak: Basic research analyzes the influence of supervision, efficiency and physical work environment on employee performance. The data used in this study is the primary data obtained from the questionnaire distribution. As for this research is a census technique study, BAPPEDA back and forth from all Bondowoso BAPPEDA became perfect. The analysis method used is multiple linear regression with SPSS 21 program and t test which states that the supervision variable (X1), competence (X2) and environment physical work (X3) significant loss to employee performance (Y). From the data management, the significance level (partial) is obtained by supervision (0,000) of competence (0,000) and physical work environment (0,000). The determination coefficient gets 58% contribution to the performance of BAPPEDA office staff, while the remaining 42% is influenced by variables outside this study. The results of the study with a level of 0.05 (5%) indicate that: (1) supervision has a significant effect on employee performance with tcount of 0.750 and a significance value of

0.041. (2) competence has a significant effect on employee performance with a tcount of 2.288 and a significance value of 0.026. (3) physical work environment has a significant effect on employee performance with a tcount of 1.155 and a significance value of 0.025. The coefficient of determination R² is 0.576, which means that 58% means 0.424 or 42% of the employee's performance at the Bondowoso BAPPEDA Office.

Keywords:supervision, competence, physical work environment, employee performance



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset dan kedudukan yang sangat penting serta mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau instansi. Pengelolaan Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan kunci sukses utama untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi yang dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mengatur sesuai dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi atau instansi. Menurut Mangkuprawira (2009:218) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan yang telah disepakati bersama. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi, diperlukan adanya peningkatan standar dan sasaran kerja yang optimal agar mampu mencapai tujuan organisasi.

Adapun faktor lain yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai selain pengawasan dan kompetensi yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan indikator yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Nela Pima Rahmawati (2014:3) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung

maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik dengan ditandai adanya rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan kegiatan ditempat kerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik kurang baik menyebabkan pegawai tidak merasa nyaman dan betah di tempat kerjanya yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja fisik bagi pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan keinginan organisasi.

Rumusan Masalah 1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Bondowoso 2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Bondowoso 3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Bondowoso.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ardana (2012:5) sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial.

1. Pengawasan

Pengawasan menurut Admosudirdjo (2015:63) mengatakan bahwa pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan dari pada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah di laksanakan dengan kriteria,

norma-norma, standar, atau rencana-rencana yang telah di tetapkan sebelumnya.

2. Kompetensi

Kompetensi menurut Wibowo (2013:324) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) dalam Nela Pima Rahmawati (2014:3) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

suatu nilai. Nilai-nilai tersebut adalah (Durianto dkk, 2004) :

1. Jangkar yang menjadi pengait bagi asosiasi lain
2. Familiar (menjadi terkenal)
3. Komitmen
4. Mempertimbangkan merek

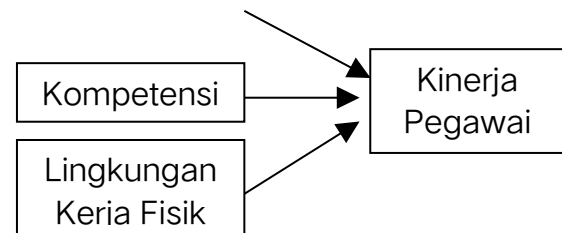
4. Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

5. Kerangka konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dibahas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir mengenai hubungan antara pengawasan, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen atau bebas (X)

dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau terikat (Y) sebagaimana dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang di laksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat dengan variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2013: 36). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2006:130) menyatakan populasi adalah keseluruhan objek penelitian jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada pada wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada kantor BAPPEDA Bondowoso . Berdasarkan menurut Arikunto (2006:131) apabila subjek kurang dari 100 maka diambil

semua. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 55 orang.

3.4 Teknik Pengukuran Data

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden secara tertulis mengenai pengawasan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Bondowoso yang di serahkan kepada pegawai untuk di isi dengan menggunakan skala interval yang di susun untuk mengungkapkan sikap pro dan kotra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu masalah yang diteliti. Dalam hal ini responden di minta tanggapannya terhadap pertanyaan yang diajukan melalui daftar pertanyaan. Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jawaban SS = Sangat Setuju
2. Jawaban S = Setuju
3. Jawaban KS = Kurang Setuju
4. Jawaban TS = Tidak Setuju
5. Jawaban STS = Sangat Tidak Setuju

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

Hasil Uji Validitas

Variable/indicator			
Pengawasan	Sig.		Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid

X1.4	0,000	0,05	Valid
Kompetensi	Sig.		Keterangan
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,022	0,05	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	Sig.		Keterangan
X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
Kinerja pegawai	Sig.		Keterangan
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid

Dari hasil pengujian validitas masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil $>$ Sig. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Standart alpha	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,788	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,721	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,741	0,60	Reliabel

Kinerja pegawai (Y) 0,754 0,60 Reliabel

Hasil uji Reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memeneuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variable	Koefisien regresi	Koefisien regresi	Standar error
1	Kostanta	10,149	10,149	3,368
2	Pengawasan	0,081	0,081	0,108
3	Kompetensi	0,324	0,324	0,142
4	Lingkungan Kerja Fisik	0,156	0,156	0,135

- konstanta sebesar 10,149 menunjukkan besaran keputusan kinerja pegawai pada saat pengawasan, kompetensi dan lingkungan kerja fisik adalah 0
- $b_1 = 0,081$, merupakan nilai koefisien regresi variabel pengawasan, terhadap kinerja pegawai artinya jika pengawasan mengalami peningkatan sebesar 0,081, koefisien bernilai positif artinya antara pengawasan dan kinerja pegawai mempunyai hubungan positif peningkatan pengawasan akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja pegawai.
- $b_2 = 0,324$ merupakan nilai koefisien regresi variabel kompetensi, terhadap kinerja pegawai artinya jika

kompetensi mengalami peningkatan sebesar 0,324, koefisien bernilai positif artinya antara kompetensi dan kinerja pegawai mempunyai hubungan positif peningkatan pengawasan akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja pegawai.

- $b_3 = 0,156$ merupakan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik, terhadap kinerja pegawai artinya jika lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar 0,156, koefisien bernilai positif artinya antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai mempunyai hubungan positif peningkatan lingkungan kerja fisik akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja pegawai.

4.3 Hasil Uji t

Uji t	Variabel	Signifika nsi hitung	Taraf signifika nsi	t hitung	Keterang an
	Pengawasan	0,041	< 0,05	0,75 0	Signifika n
	Kompetensi	0,026	< 0,05	2,28 8	Signifika n
	Lingkungan Kerja Fisik	0,025	< 0,05	1,15 5	Signifika n

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menyatakan bahwa

- Variabel pengawasan kerja (X1) memiliki nilai $t_{hitung} (0,750) > t_{tabel} (1,6779)$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a terima, yang berarti

pengawasan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y). dapat disimpulkan bahwa, jika terjadi peningkatan pada variable pengawasan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.

b. Variabel kompetensi (X2) memiliki nilai t_{hitung} (2,849) > t_{tabel} (1,6779) dan signifikansi $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a terima, yang berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y). dapat disimpulkan bahwa, jika terjadi peningkatan pada variable kompetensi maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.

c. Variabel lingkungan kerja fisik (X3) memiliki nilai t_{hitung} (3,213) > t_{tabel} (1,6779) dan signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a terima, yang berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y). dapat disimpulkan bahwa, jika terjadi peningkatan pada variable lingkungan kerja fisik maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini mengetahui bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan pendapat dari admosudirjo (2015:63) yang menyatakan bahwa pengawasan adalah keseluruhan dari pada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang di

jalankan dapat mencegah terjadinya penyimpangan pada setiap kegiatan dan dapat mencapai tujuan serta sasaran yang telah di tetapkan. Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan taraf signifikansi $0,041 < 0,05$ H_0 di tolak, H_a di terima maka Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh ardansyah (2014) yang menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini mengetahui bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan pendapat wibowo (2013:324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan taraf signifikansi $0,026 < 0,05$ H_0 di tolak, H_a di terima maka Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya madjir (2013) yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini mengetahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Nela Pima (2014:3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik perusahaan di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan taraf signifikan $0,025 < 0,05$ H_0 di tolak, H_a di terima maka Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya Rahmawati (2014) yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulannya sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Bondowoso. Hal ini berarti semakin baik pengawasan akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Bondowoso. Hal ini berarti semakin baik kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Bondowoso. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang di berikan antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif yang bermanfaat dan memperluas serta menambah wawasan bidang akademik dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia, berkaitan dengan pengawasan, kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi berupa sumbangan pemikiran sebagai bahan masukan bagi instansi yang terkait Kantor BAPPEDA Bondowoso agar dapat melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi serta kegiatan-kegiatan yang sedang dijalankan.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam penerapan kebijakan aplikasi manajemen yang harus dilakukan Kantor BAPPEDA Bondowoso, agar menjadi instansi atau organisasi yang maju dengan adanya pengawasan yang efektif, kompetensi pegawai yang berkompeten dan berkualitas tinggi, serta lingkungan kerja fisik yang memadai dalam

bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang., dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardansya dan Wasilawati. (2014). "Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung tengah". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 16. No. 2, September 2014. (<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18923>)
- Arifin, Rois dan Muhammad Helmi. (2016). Pengantar Manajemen. Malang: Penerbit Empat Dua.
- Cintia, Eldaa dan Gilang Alini. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I". Jurnal Socioteknologi. Vol. 15. No. 1, April 2016. (<http://download.portalgaruda.org/article.php>)
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Feriyanto, Andri dan Shyta Endang Triana. (2015). Pengantar Manajemen (3 IN 1). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fitriani, Nur Annisa. (2013). "Pengawasan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Samarinda". Jurnal Ilmu Pemerintahan. Vol. 1. No. 1, 2013. (<http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id>)
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hutapea, P. dan Thoha, N. (2008). Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ismail Rahmah dan Abidin Syahida Zainal. (2010). "Impact of Workers' Performance in The Malaysian Private Service Sector". Jurnal Business and Economic. Vol. 2. No. 2, July 2010 . (<http://scribd.com/mobile>)
- Madjir, Sulbahri dan Listeti Yuniar. (2013). "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang". Program Pasca Sarjana Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang. Vol. 3. No. 5, Oktober 2013. (<http://mmutp.ac.id/download/a1164.pdf>)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2009). Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia. Bogor: Penerbit IPB Press.
- Manullang. (2008). Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta:

- Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Priyatno, Dwi. (2010). Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Rahmawati, Nela Pima., dkk. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 2 No. 2, Maret 2014. (<http://administrasibisnis.studenjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366>)
- Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar Mohammad. (2012). Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : Prestasi Pustakarya.
- Siagian, Sondang .P. (2012). Manajemen Stratejik. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service). (2011). Praktik SPSS untuk Kasus. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Torang, Syamsir. (2013). Organisasi & Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Yogyakarta: Delta Buku.
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.