

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada karyawan PT. Mitratani DuaTujuh Jember)**

Siti Qibtiatul Hasanah, Seno Sumowo, Budi Santoso
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sebanyak 1.654 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional sampling sebanyak 94 responden.. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen pengumpulan data (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji t, dan uji koefisien determinasi). Data olahan menggunakan IBM SPSS 20.0. Hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel *Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Disiplin Kerja* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja

ABSTRAC

The Formulation of the problem in this study is how the work environment influences, individual characteristics and work discipline on the performance of employees in the company PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment, individual characteristics, and discipline on employee performance. Research was conducted on employees of PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. The population in this study were all employees of PT. Mitratani Dua Tujuh Jember totaling 1.654 respondents. The sampling technique used proportional sampling as many as 94 respondents. Data collection techniques using interviews and questionnaires. Alanisi used include test instrument data collection (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test, and normality test), and hypothesis test (t test, and determination coefficient test). Processed data using IBM SPSS 20.0. The results of the analysis using regression can be seen that the variables of the work environment, individual characteristics, and work discipline have a significant effect on the formance of employees in the company PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

Key words : Work Environment, Individual characteristics, Work Discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam kemajuan zaman saat ini, kondisi memaksakan agar semua berjalan serba terarah dan teratur. Hampir semua orang dituntut untuk bekerja secepat mungkin. Namun juga tidak mengurangi kualitas dari apa yang dilakukannya. Segala macam ilmu pengetahuan dan teknologipun juga semakin berkembang agar kebutuhan Sumber Daya Manusia dapat terpenuhi. Keberhasilan-keberhasilan pengembangan segala sesuatu yang telah ada tersebut tidak lepas dari adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang memadai, berkualitas dan dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan sekitar. Oleh karena itu kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut Simomara (2004) kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pekerjaan individu karyawan. Lingkungan dianggap penting, karenanya seorang pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan dan harus mampu mengubahnya bila perlu dilakukan guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Siagian, 2005). Simamora, (2004) bahwa karakteristik individu adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa kedalam situasi kerja. Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai

disiplin akan menaati peraturan yang ada pada lingkungan kerjanya dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, (2002:193). PT Mitratani Dua Tujuh, merupakan salah satu anak perusahaan PTPN X yang bergerak secara khusus dalam industri sayuran beku terutama edamame. Namun saat ini sudah berkembang sehingga juga memproduksi okra, bunchis, jagung dan wortel. Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan bergerak dalam bidang agorindustri dan perdagangan dengan komoditi utama kedelai jepang atau Edamame. Pabrik dan kantor perusahaan berlokasi di jalan brawijaya No. 83, Kelurahan Desa Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Berikut merupakan realisasi target ekspordanpencapaianproduksiedamameoleh PT. MitrataniDuaTujuhJember selamataahun 2013-2017:

Tabel 1.2 : Jumlah Perbandingan target ekspor dan Pencapaian Produksi Edamame PT.Mitratani Dua Tujuh Jember Tahun 2013 – 2017

No	Tahun	Peridoe	Target	Realisasi	Ket.	%
1.	2015	Semester 1	2.100	2.910	Tercapai	138,5%
		Semester 2	2.100	3.106	Tercapai	147,9%
2.	2016	Semester 1	3.100	3.290	Tidak	106,1%
		Semester 2	3.100	3.090	Tidak	99,7%
3.	2017	Semester 1	3.600	3.345	Tidak	92,9%
		Semester 2	3.600	3.535	Tidak	98,1%

Sumber data: PT Mitratani dua Tujuh Jember (2018)

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa target ekspor edamame yang belum tercapai. Seperti target ekspor edamame pada tahun 2016 semester 2, target ekspor edamame pada tahun 2017 semester 1 dan pada target ekspor edamame tahun 2017 semester 2. Ada indikasi faktor faktor yang

menyebabkan tidak tercapainya kinerja karyawan. Hal itu dapat dilihat dari turn over karyawan . selain itu, berdasarkan data turn over karyawan dapat diketahui karyawan masih belum mempunyai komitmen yang tinggi. Permasalahan tersebut didukung dengan data turn over karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember tahun 2015 – 2017.

Berdasarkanrekapitulasi dataabsensi Data tabel 1.3 disimpulkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan dalam satu tahun terakhir mengalami fluktuatif, dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat tertinggi ketidakhadiran karyawan terjadi selama bulan Juni terdapat 78 karyawan dengan persentasi 11,3% dan tingkat terendah terjadi selama bulan Mei sebanyak 33 karyawan denga persentase 1,99% .hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi di mana selama ini karyawan yang tidak disiplin hanya diberi teguran lisan. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002), absensi merupakan pencerminan tidak ada kedisiplinan karyawan yang tidak masuk kerja dengan alpa tersebut apakah karyawan yang bersangkutan bosan terhadap pekerjaannya atau mungkin tidak senang dengan lingkungannya atau memang tidak disiplin terhadap pekerjaannya yang malas.

Tabel 1.4 : Daftar Ketidakhadiran Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember Tahun 2017

Bulan / Tahun	Jumlah Karyawan	Rata ² Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Keterangan	
				Naik/Turun	%
Januari	1.654	25	56	-	3,38%
Februari	1.654	24	41	Turun	2,47%
Maret	1.654	26	43	Naik	2,68%
April	1.654	23	37	Turun	2,23%
Mei	1.654	24	33	Turun	1,99%
Juni	1.654	18	78	Naik	4,71%
Juli	1.654	24	63	Turun	3,80%
Agustus	1.654	26	57	Turun	3,44%
September	1.654	24	46	Turun	2,78%
Oktober	1.654	26	54	Naik	3,26%
November	1.654	26	46	Turun	2,78%
Desember	1.654	24	51	Naik	3,08%

Sumber data : PT. Mitratani Dua Tujuh Jember (2018)

Kinerja karyawan PT. MitrataniDuaTujuh Jember dapat dikatakan

belum optimal dan cenderung menurun. Jika terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya maka akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menghambat eksistensi dari perusahaan itu sendiri

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi

Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan, PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini 94 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, angket, dokumentasi, dan studi pustaka.

HasildanPembahasan

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dansimultanvariabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 23,0.

Berdasarkan analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan garis regresi $Y=4,363 + 0,228X_1 + 0,287X_2 + 0,387X_3$ persamaan garis tersebut berfungsi sebagai pedoman untuk melakukan prediksi terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dipengaruhi variabel independen yaitu, *human relationship*, lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja. Nilai koefisien regresi positif diartikan bahwa variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen, peningkatan variabel independen akan meningkatkan variabel dependen dan begitu sebaliknya.

Pengujian Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel ($n-2$) dan nilai signifikansi < 0,05 (Ghozali, 2013) pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4.9: Hasil Pengujian Validitas

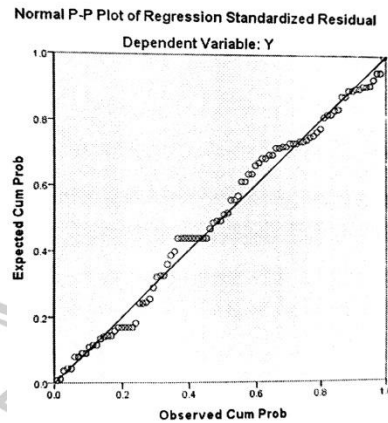
No	Variabel/Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
Lingkungan kerja						
1	X1.1	0,598	0,2028	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,782	0,2028	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,845	0,2028	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,714	0,2028	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,507	0,2028	0,000	0,05	Valid
Karakteristik individu						
1	X1.1	0,773	0,2028	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,746	0,2028	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,711	0,2028	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,676	0,2028	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,578	0,2028	0,000	0,05	Valid
Disiplin kerja						
1	X3.1	0,730	0,2028	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,788	0,2028	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,794	0,2028	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,740	0,2028	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan						
1	Y.1	0,623	0,2028	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,623	0,2028	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,779	0,2028	0,000	0,05	Valid
4	Y.4	0,776	0,2028	0,000	0,05	Valid
4	Y.5	0,602	0,2028	0,000	0,05	Valid

Sumber: Lampiran 6 dan 9

2. Pengujian Asumsi Klasik
Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*

dari variabel terikat. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Faktor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

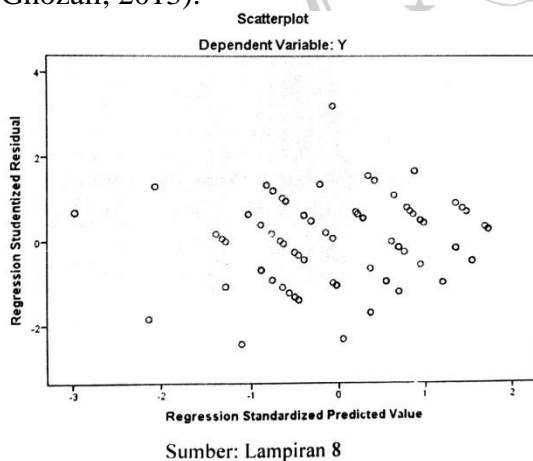
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Lingkungankerja	0,431	2,319
2	Karakteristikindividu	0,433	2,309
3	Disiplinkerja	0,409	2,446

Dari tabel menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai

tolerance semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nialinya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scaterplot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 23,0 Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013).



Pengujian Hipotesis

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 4.13: Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Item Uji		Keterangan	
			Taraf Signifikansi	t_{hitung}		t_{table}
1	Lingkungan kerja	0,001	0,05	3.282	1.661	Signifikan
2	Karakteristik Individu	0,000	0,05	2.808	1.661	Signifikan
3	Disiplin kerja	0,000	0,05	2.374	1.661	Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel Hasil uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,857
2	<i>R Square</i>	0,735
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,726

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,546 Hal ini berarti 54,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *human relatinoship*, mootivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya 0,464 atau 46,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan dan lainnya.

3. Pembahasan

3.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan variabel penting dimana lingkungan kerja harus mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik harus diperhatikan karena untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja atau beraktivitas. Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari suhu udara, kelembapan udara, suara bising dan lain-lain harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Agar kenyamanan karyawan dapat terpenuhi dengan baik dan kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja adalah di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Segala mesin, peralatan kantor yang di pasang dan di pergunakan di dalam perusahaan/instansi tersebut tidak akan banyak berarti apabila para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan karena factor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi kantor yang langsung memproses bahan menjadi produk namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan/instansi yang bersangkutan.

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan.

3.2 Pengaruh karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik Individu adalah salahsatu factor penting yang mempengaruhi kinerja

pegawai. Karakteristik Individu memiliki pengaruh paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi agar dapat tetap pada eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Menurut Stoner (dalam Natalia Nurhastuti), karakteristik individu adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa kedalam situasi kerja.

Lebih lanjut Robbins (1996) mengemukakan bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis :kemampuan, kepribadian serta pembelajaran, sedangkan karakteristik biologis meliputi: usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja dengan suatu organisasi itu sendiri

3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. karyawan perlu menyadari bahwa setia organisasi kerja itu perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak semua kemauan dan keinginan perseorangan dapat dilakukan, setiap karyawan dipimpin untuk bekerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keadaan yang tertib sehingga menghasikan kerja yang baik dan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang akan menjadikan hasil kerja karyawan lebih baik dan bermutu.

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2009: 86), Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang di sekitarnya. Disiplin

karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kesimpulan

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan semakin baik, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka kinerja karyawan akan menurun.
- b. Karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Hal ini menunjukkan apabila karakteristik individu yang dimiliki karyawan baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- c. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Hal ini menunjukkan apabila tingkat kedisiplinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat

Mathis, Robert L: Jackso, Jhon Harold. 2002. *Human Resources Management*. Edisi pertama. Salemba Empat, Jakarta.

Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University data base pembahasan yan

Yogyakarta.

Simamora,H. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sutrisno, Edi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.

DAFTAR PUSTAKA

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

Hasibuan, Melayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Evaluasi Kinerja*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.

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