

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON BIREUEN

Badri¹, Jamaluddin²

¹) Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

²) Staf Pengajar Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) rayon Bireuen. Jenis Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Bireuen. Dengan populasi sekaligus menjadi sampel 69 karyawan (responden). Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi dan angket (kuesioner), sistem pemberian skor berdasarkan skala likert. Hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 46,067 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 3,13. Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat probabilitas 0,000. Dengan demikian, Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu(X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen. Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,080 dan t_{tabel} sebesar 1.668; hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas $> \alpha$ (0,05). Dengan demikian Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen. Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel Karakteristik Individu diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,556 dan t_{tabel} sebesar 1,668; hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas $> \alpha$ (0,05). Dengan demikian Karakteristik Individu mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan

Abstrak: This study aims to determine the effect of work environment and individual characteristics on employee performance PT. PLN (Persero) rayon Bireuen. This type of research is a type of quantitative research. The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen. With the population at the same time being a sample of 69 employees (respondents). Sampling is done by saturated sample technique. Data collection in this study uses observation and questionnaire (questionnaire), a scoring system based on a Likert scale. Simultaneous test results obtained F_{count} of 46.067 while F_{table} at alpha significance level = 5% (0.05) was 3.13. This shows that $F_{count} > F_{table}$ with a probability level of 0,000. Thus, the Work Environment (X1) and Individual Characteristics (X2) significantly influence the performance of employees at PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen. Based on the results of the analysis of the Working Environment variables obtained t_{count} of 5.080 and t_{table} of 1.668; the calculation results show $t_{hitung} > t_{table}$ with a significance level of 0.000 or probability $> \alpha$ (0.05). Thus the Work Environment has a significant influence on the performance of Employees at PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen. Based on the results of the analysis of the Individual Characteristics variables obtained t_{count} of 5.556 and t_{table} of 1.668; the calculation results show $t_{hitung} > t_{table}$ with a significance level of 0.000 or probability $> \alpha$ (0.05). Thus the Individual Characteristics have a significant influence on the performance of Employees at PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen.

Keywords: Work Environment, Individual Characteristics, Employee Performance

Pendahuluan

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. Oleh karena itu PLN harus mampu menjaga lingkungan kerja dan karakteristik individu karyawannya serta terus meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga citra PT PLN (Persero) dimata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga memuaskan pelanggannya.

Sementara dari sisi masyarakat, BUMN merupakan instrumen yang penting sebagai penyedia layanan yang cepat, murah, dan efisien. Maka dari itu PT. PLN (Persero) selalu berupaya untuk terus memperbaharui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT. PLN (Persero) dimata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga memuaskan pelanggannya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Didalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang diukur untuk menilai kinerja karyawan dan untuk mengetahui prestasi dan kemampuan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

Tentunya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakter, kemampuan, lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja berkerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok atau segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan.

Lingkungan kerja tentunya dipengaruhi oleh faktor tertentu, faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah, penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, keamanan.

Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat

menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Karakteristik individu dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu, faktor yang terlalu mempengaruhi karakteristik individu yaitu ciri biografis, kepribadian, persepsi, sikap, pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap dan motivasi.

Fenomena yang terjadi dilapangan terhadap kinerja karyawan berdasarkan pengamatan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen bahwa masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sedangkan perusahaan tidak hanya menuntut kualitas kerja yang baik tapi juga harus mampu mengefesiesikan pekerjaan serta mampu dalam meningkatkan mutu kerja karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi di lapangan terhadap lingkungan kerja berdasarkan pengamatan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen bahwa ruang gerak karyawan yang masih sempit yang diakibatkan tata letak lemari-lemari yang bukan pada tempatnya, masih ada lemari-lemari tempat penyimpanan KWH meter yang tak terpakai terdapat didalam ruangan tempat kerja dan suara bising yang diakibatkan terlalu dekat dengan jalan raya adalah penyebab banyaknya karyawan yang kurang baik saat melakukan pekerjaan,

Selanjutnya fenomena yang terjadi dilapangan terhadap karakteristik individu berdasarkan pengamatan pada PT PLN (Persero) Rayon Bireuen bahwa usia adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,

karyawan yang usia lebih tua (senior) agak sedikit malas dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik menulis judul ini “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) rayon Bireuen

LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2009, p. 21) Lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja berkerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok”. Menurut Alex S. Nitisemito (2000, p. 183) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan”. Sedangkan Menurut Mardiana (2001, p. 55) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Pengertian Karakteristik Individu

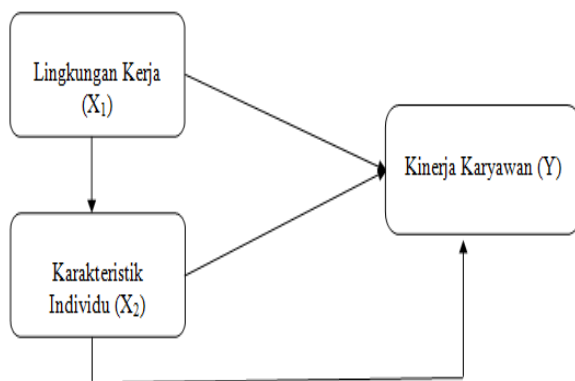
Menurut James (2004, p. 87) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek

yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan individu. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku, jadi kinerja karyawan merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku individu atau karyawan. Mathis dan Jackson (2002, p. 78) menyatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Hipotesis

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen.

H2 : Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen.

H3 : Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen yang berjumlah 69 orang.

perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling Jenuh (Sensus). Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Diketahui jumlah Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen berjumlah 69 karyawan, sehingga diperoleh sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 69.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Analisis Regresi Linier Berganda

Nama Variabel	B	Standar Error	T-hitung	T-tabel	Sig
Konstanta (a)	1,270	0,405	.666	1,668	0,508
Lingkungan Kerja(X1)	0,587	0,116	5,080	1,668	0,000
Karakteristik Individu(X2)	0,509	0,092	5,556	1,668	0,000
Koefisien Korelasi (R) = 0,808 ^a			a. Prediktor (constant) : gaya kepemimpinan, dan komunikasi b. Dependent Variabel : Kinerja aparatur.		
Koefisien Determinasi (R ²) = 0,653					
Adjusted (R ²) = 0,643					
Fhitung = 62,167					
Ftabel = 3,13					
F _{sig} = 0,000 ^a					

Sumber : hasil penelitian, 2018 (Data Diolah)

$$Y = 1,270 + 0,587_1 + 0,509x_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

Koefisien korelasi (R) = 0,808; yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 80,8%. Artinya kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang erat dengan Lingkungan Kerja (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2). Hal ini berarti derajat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen tinggi. Menurut Young (Djarwanto, 1996:169), jika koefisien korelasi bernilai 0,70 sampai mendekati 1,00 (plus atau minus) menunjukkan derajat hubungan yang tinggi. Koefisien korelasi lebih besar dari 0,40 sampai di bawah 0,70 (plus atau minus) menunjukkan derajat hubungan yang sedang. Apabila koefisien korelasinya diatas 0,20 sampai dibawah 0,40 (plus atau minus) maka menunjukkan derajat hubungan yang rendah atau lemah.

Hasil Uji F (Secara Simultan)

Hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 46,067 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 3,13. Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat probabilitas 0,000. Dengan demikian, dari hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0); artinya bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karaywan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen.

Hasil Uji t (Secara Parsial)

Untuk menguji variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen, secara parsial (masing-masing) dapat dilihat dari hasil uji t. Dari hasil perhitungan dapat diketahui besarnya t_{hitung} untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,080 dan t_{tabel} sebesar 1,668; hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas $> \alpha$ (0,05). Dengan demikian dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima; artinya variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen

b. Karakteristik Individu (X_2)

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel Karakteristik Individu diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,556 dan t_{tabel} sebesar 1,668; hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas $> \alpha$ (0,05). Dengan demikian dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima; artinya variabel Karakteristik Individu mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai

Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen, telah terbukti melalui pengujian hipotesis. Melalui uji-t dengan tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0.05$), diputuskan untuk menolak hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PLN (Persero) Rayon Bireuen, (Menolak H_0). Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen. Hal ini konsisten dengan penelitian nurjannah (2008) dan Ni made Ria satyawati (2014) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada PLN (Persero) Rayon Bireuen.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja pegawai

Hipotesis yang menyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PLN (Persero) Rayon Bireuen, telah terbukti melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel Karakteristik Individu diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,556 dan t_{tabel} sebesar 1,668; hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan dengan tingkat signifikansi sebesar

0,000 atau probabilitas $> \alpha$ (0,05). Dengan demikian dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima; artinya variabel Karakteristik Individu mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen. Melalui uji-t dengan tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0.05$), diputuskan untuk menolak hipotesis yang menyatakan Karakteristik Individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PLN (Persero) Rayon Bireuen, (Menolak H_0). Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi implementasi Karakteristik Individu akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PLN (Persero) Rayon Bireuen, telah terbukti melalui pengujian hipotesis. Melalui uji-F pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0.05$) diputuskan untuk menolak hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (menolak H_0). Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Lingkungan Kerja yang tinggi serta implementasi Karakteristik Individu yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen Secara bersama-sama Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 64,3%

terhadap kinerja pegawai pada PLN (Persero) Rayon Bireuen.

Hal ini konsisten dengan penelitian nurjannah (2008) dan Ni made Ria satyawati (2014) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu akan meningkatkan kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pengujian yang telah diuraikan terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam hipotesis penelitian dengan menggunakan uji regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen
3. Hasil penelitian secara bersama-sama menunjukkan bahwa penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen

Saran-saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti

memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Perlu kiranya dilakukan penelitian yang lebih mendalam terhadap Lingkungan Kerja dan karakteristik individu, sehingga nantinya akan diperoleh gambaran mengenai keadaan yang sesungguhnya dan diharapkan kinerja Karyawan penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen bisa lebih diefektifkan lagi.
2. Bagi pimpinan perusahaan, diharapkan dapat memberikan motivasi, dorongan dan dukungan yang tinggi agar bawahan merasa dirinya dihargai dan berguna bagi perusahaan sehingga antara pimpinan dan bawahan dapat terjalinnya kerja sama yang fleksibel sehingga dapat memajukan perusahaan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.
3. Perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain seperti Bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah, penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, keamanan yang dapat mempengaruhi Lingkungan Kerja dan

Karakteristik Individu terhadap kinerja
Karyawan Pada PT. PLN (Persero)
Rayon Bireuen

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik..* Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Darma. 2004. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Erlangga.
- Faisal. 2005. *Insentif dan Fasilitas Kerja*. Yogyakarta : BPFE..
- Gibson, Ivancevish dan Donnelly. 2007. *Organisasi dan manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. Malayu. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP. Universitas Dipenogoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogyaakarta : STEI YKPN.
- Sinambella. 2012. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta