

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Intisel Prodaktifakom Jakarta**

Ria Andriani<sup>1</sup>, Dwi Puji Hastuti<sup>2</sup>, Deni Gunawan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta  
[ria.rii@bsi.ac.id](mailto:ria.rii@bsi.ac.id)

<sup>2</sup>Akademi Bahasa Asing BSI Jakarta  
[dwi.dsu@bsi.ac.id](mailto:dwi.dsu@bsi.ac.id)

<sup>3</sup>AMIK BSI Jakarta  
[deni.dee@bsi.ac.id](mailto:deni.dee@bsi.ac.id)

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari PT Intisel Prodaktifakom Jakarta. Total sampel penelitian yang diperoleh dari sampel jenuh sebanyak 40 responden karyawan PT Intisel Prodaktifakom Jakarta. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis korelasi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama terbukti. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua terbukti. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ketiga terbukti. Koefisien determinasi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 65,2% dan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Kata kunci** : lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja

### **PENDAHULUAN**

Kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Kinerja suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, maju atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran dan kualitas para karyawannya. Kinerja dikatakan meningkat dan semakin berkualitas apabila individu yang ada dalam organisasi berhasil mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dan dijadikan sebagai acuan penentu keberhasilan individu dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu dampak atau tolak ukur dari kepuasan kerja. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya, sedangkan pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan

karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia kunci pokok segala kebutuhannya harus diperhatikan. Dengan memperhatikan segala kebutuhan sumber daya manusia guna mendukung pekerjaannya diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya (Anbri Alvi: 2010).

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang berprestasi akan berpengaruh kepada tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja dan faktor-faktor lainnya.

Salah satu usaha meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang memadai seperti ukuran ruangan kerja, penerangan, suhu udara, warna,

pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, meja kerja, kursi kerja serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stress bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan (Winni Widya: 2013).

Manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki lembaga, karena manusia yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan lembaga. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika unsur tersebut ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, maka akan dicapai suatu hasil yang optimal, ketika karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal serta ditunjang lingkungan yang kondusif, sehat aman dan nyaman akan mendorong produktifitas perusahaan, sehingga pencapaian tujuan lembaga menjadi lebih efektif (Aurelia Potu: 2013). Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kemudahan bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Tasha D Arifa : 2015). Disiplin yang baik bisa mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu disiplin yang baik juga dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada PT Intisel Prodaktifakom. PT Intisel Prodaktifakom adalah perusahaan kontraktor telekomunikasi skala nasional bergerak dibidang penyediaan barang dan jasa telekomunikasi beserta infrastrukturnya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan PT Intisel Prodaktifakom didapat informasi bahwa dalam pelaksanaan tugas sehari-hari masih banyak karyawan yang kurang disiplin. Hal ini tercermin dari kurangnya ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan jam kerja kantor, seperti masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, meninggalkan kantor pada jam kerja dan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan. Selain itu masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur sehingga apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini yang menghambat pelaksanaan penyelesaian tugas dan dapat

mengakibatkan penurunan kinerja. Kondisi tersebut diatas diduga karena belum adanya kesadaran sebagian karyawan tentang pentingnya disiplin kerja dan belum adanya sanksi yang tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

Selain masalah disiplin kerja peneliti juga mengamati lingkungan kerja pada PT Intisel Prodaktifakom dapat dikatakan baik dimana setiap bidang memiliki ruangan tersendiri, penerangan atau cahaya yang cukup, tidak ada kebisingan, hubungan kerja sesama rekan kerja dan atasan berjalan dengan baik. Akan tetapi masih terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik dan layak karena kondisi suhu udara yang ada di beberapa ruangan yang dinilai kurang baik dan layak karena kondisi suhu udara yang ada di beberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk dan terasa panas, hal ini disebabkan oleh ruang kerja yang sempit dan banyak dokumen yang menumpuk didalam ruangan. Mutu udara dalam ruangan kerja kurang baik hal ini diakibatkan oleh sirkulasi udara di beberapa ruangan kerja kurang baik, karena ventilasi udara yang tertutupi debu-debu. Pengaturan ruang kerja di beberapa tidak baik hal ini disebabkan oleh sempitnya ruang kerja dan kurangnya pemahaman karyawan tentang pengarsipan yang baik. Selain itu, ketersediaan peralatan dan perlengkapan kantor juga kurang jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia sesuai dengan jumlah peralatan kantor yang dibutuhkan para karyawan guna mendukung kinerja karyawan. Kondisi inilah yang menimbulkan rasa kurang nyaman bagi para karyawan saat bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Intisel Prodaktifakom.

Kinerja pada PT Intisel Prodaktifakom dapat dikatakan baik, karena karyawan bekerja sesuai dengan job desk masing-masing karyawan dan bekerja sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan. Namun pada penelitian ini kinerja dapat dilihat melalui faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H2 : diduga terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- H3 : diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 1. Teknik Pengolahan

Data yang berhasil dikumpulkan dari hasil kuesioner akan diolah dengan menggunakan Ms. Excel dibantu dengan SPSS V.22.

## 2. Analisis Data

### A. Uji Validitas

Uji validasi bertujuan untuk menyatakan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang ingin diukur (Umar,2003). Pengujian validitas dapat dilakukan pada setiap butir pernyataan dengan melihat nilai dari *Corrected Item-Total Correlation (CITC)*. Menurut Sudarmanto (2002:88), butir pernyataan yang dikatakan valid adalah butir pernyataan yang memiliki korelasi ( $r$ ) dengan total skor lebih besar dari 0,3 ( $r > 0,3$ ).

### B. Uji Reliabilitas

Menurut Uyanto (2006:239) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel bila memberikan hasil skor yang konsisten pada setiap pengukuran. Dengan menggunakan analisis realibilitas, dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

1. Bagaimana butir-butir pernyataan dalam kuesioner saling berhubungan.
2. Nilai *alpha cronbach* yang merupakan indeks internal *consistency* dari skala pengukuran secara keseluruhan.
3. Butir-butir pernyataan yang bermasalah yang harus direvisi atau dihilangkan.

*Alpha Cronbach* merupakan salah satu koefisien reliabilitas paling sering digunakan. Menurut Nunnaly dan Bernstein (Uyanto, 2006:240), skala pengukuran yang realible sebaiknya memiliki nilai *Alpha Cronbach* 0,60. *Alpha Cronbach* dapat diinterpretasikan sebagai korelasi dari skala yang diamati dengan semua kemungkinan pengukuran skala lain yang mengukur hal yang sama dan menggunakan jumlah butir pernyataan yang sama. Dalam uji reliabilitas ini kuesioner akan diberikan kepada 40 yang diteliti.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s^2}{st} \right)$$

keterangan:

- $r_{11}$  : Nilai reliabilitas  
 $s$  : Varians skor tiap item pernyataan  
 $st$  : Varians total  
 $k$  : Jumlah item pembayaran

### C. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

#### 1. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi diatas 0,09 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghozali (2001) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

## D. Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Rumus regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- $Y$  : Nilai variabel kinerja  
 $a$  : Konstanta  
 $b_1-b_2$  : Koefisien regresi  
 $X_1$  : Variabel lingkungan kerja  
 $X_2$  : Variabel disiplin kerja  
 $e$  : error

### E. Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat.

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- $R^2$  : Koefisien determinasi  
 $n$  : Jumlah data  
 $k$  : Jumlah variabel independen

### F. Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Mempunyai pengaruh bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien korelasi yang telah ditentukan
- n : jumlah banyaknya sampel
- t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t-tabel

### G. Koefisien Korelasi

Merupakan alat bantu yang berguna untuk mengetahui sejauh mana keeratan hubungan antara variabel-variabel yang bersangkutan. Koefisien korelasi merupakan akar positif dari koefisien determinasi, untuk mencari koefisien korelasi dapat dicari dengan rumus:

$$r = \sqrt{r^2}$$

Keterangan:

- r : Koefisien korelasi
- r<sup>2</sup> : nilai dari koefisien determinasi

Koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) dapat dihitung dengan rumus

$$r^2 = \frac{n(a\sum y + b_j \sum x_j y + b_2 \sum x_2 y) - (\sum y)^2}{n\sum y^2 - (\sum y)^2}$$

Dimana nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut:

- r = 0 atau mendekati 0, maka hubungan antara tiga variabel sangat lemah
- r = +1 atau mendekati +1, maka hubungan antara tiga variabel adalah positif, kuat dan searah
- r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan antara tiga variabel adalah negatif yaitu tidak searah.

Untuk mengukur tingkat keeratan dari variabel maka dapat menggunakan pedoman interpretasi koefisien koefisien korelasi seperti yang tertuang pada tabel 3. Berikut ini.

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai Mutlak Kolerasi	Tingkat Keeratan
0,00 - 0,199	Sangat Tidak Erat
0,20 - 0,399	Kurang Erat
0,40 - 0,599	Cukup Erat
0,60 - 0,799	Erat
0,80 - 1,000	Sangat Erat

Sumber: Soegiyono (2012:149)

### H. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui % nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi, Algifari (1997:32). Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi sangat terbatas nilai yang mendekati berarti variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- Kd : Koefisien determinasi
- r<sup>2</sup> : Kuadrat koefisien korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 2. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 <sup>a</sup>	,623	,612	1,021

- a. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, LINGKUNGAN\_KERJA
- b. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil pengolahan data SPSS di atas diperoleh korelasi sebesar 0,789, yang berarti korelasi atau hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja serta kinerja dapat disimpulkan mempunyai hubungan yang erat dan positif.

Sedangkan untuk melihat korelasi antara variabel secara parsial dapat dilihat dari

Tabel 3. Koefisien Korelasi Parsial

		Ling. Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
Ling. Kerja	Pearson	1	,108	,503**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		,508	,003
Disiplin Kerja	N	40	40	40
	Pearson	,108	1	,479**
	Correlation			
Y	Sig. (2-tailed)	,508	,002	
	N	40	40	40
	Pearson	,503	,479**	1
Y	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	
	N	40	40	40

## 2. Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 <sup>a</sup>	,253	,201	1,321

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel IV. di atas nilai R Square adalah 0,253 yang berarti 25,3% kinerja karyawan dipengaruhi variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya 74,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,479 <sup>a</sup>	,229	,209	1,023

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, LINGKUNGAN\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel V. di atas nilai R Square adalah 0,229 yang berarti 22,9% kinerja karyawan dipengaruhi variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya 78,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (secara simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 <sup>a</sup>	,623	,612	1,021

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, LINGKUNGAN\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel VI. di atas nilai R Square adalah 0,623 yang berarti 62,3% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>), sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

## 3. Interpretasi Hasil Penelitian

### A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda didapat variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,125, nilai tersebut berarti apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu kali, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,125. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang cukup erat dengan nilai sebesar 0,503, sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 25,3% dan sisanya yang 74,7% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

## **B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda didapat variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,304, nilai tersebut berarti apabila disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu kali, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,304. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang cukup erat dengan nilai sebesar 0,479, sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 22,9% dan sisanya yang 78,1% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

## **C. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan nilai sebesar 0,789, sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 62,3% dan sisanya yang 37,7% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Intisel Prodaktifakom Jakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,503 artinya cukup erat dan positif, sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 25,3% sisanya sebesar 74,7% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,479 artinya cukup erat dan positif, sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 22,9% sisanya sebesar 78,1% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan hasil analisis koefisien korelasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai 0,789 artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai korelasi yang erat dan positif terhadap kinerja, sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 62,3% dan sisanya 37,7% lagi dipengaruhi faktor lain.

## **REFERENSI**

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Melayu. 2007. MSDM. Edisi kesepuluh. Jakarta : Gunung Agung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi kerja SDM*. Bandung: Tiga Serangkai
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalialia : Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Bentang Pustaka
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Soejono. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. **Yogyakarta:** Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tika, Mohammad. 2006. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Gunung Agung
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi 3*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winardi J. 2004. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadan Media