

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIGNLIGHTING UTAMA

Alhamda Risqi¹⁾, Rajab Tampubolon²⁾, Dewi Atika³⁾

¹⁾ Mahasiswa, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan

²⁾ Dosen Ketua Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

³⁾ Dosen, Anggota Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

ABSTRAK

Alhamda Risqi, NPM 021114409. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan judul “ Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.SignLighting Utama”. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Bapak Rajab Tampubolon dan anggota Komisi Pembimbing Ibu Dewi Atika,2018.

Latar belakang penelitian ini adalah lingkungan kerja dengan kinerja karyawan masih belum tercapai tujuan didalam perusahaan, adanya target penjualan yang belum tercapai dengan begitu perlu adanya perbaikan agar kinerja karyawan dapat tercapai.

Penelitian ini ditunjukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan didalam lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT.SignLighting Utama. Penelitian ini juga agar dapat mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Signlighting Utama.

Penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT.SignLighting Utama dengan jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer dan sekunder dengan metode wawancara, observasi dan kuesioner dibagikan kepada 43 responden. Dengan metode analisis, koefisien korelasi, korelasi product moment, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis korelasi diolah dengan menggunakan program SPSS 20.

Hasil analisis koefisien korelasi person product moment diperoleh $r = 0,762$ Artinya, Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT.SignLighting Utama mempunyai hubungan yang kuat. Hasil Analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 58,06\%$ Artinya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $58,06\%$ dan uji hipotesis korelasi diperoleh $t_{hitung} (7,525) > t_{tabel} (1,682)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Ekonomi global saat ini semakin mempengaruhi kegiatan perusahaan dalam melakukan persaingan. Dengan perkembangan dan kemajuan di segala bidang setiap perusahaan dituntut untuk bersaing dengan perusahaan lain agar dapat mempertahankan eksistensinya, sehingga tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Merekalah yang menentukan maju mundurnya perusahaan, dengan memiliki tenaga

kerja yang terampil serta motivasi tinggi. Peran sumber daya manusia terhadap keberhasilan suatu perusahaan sangat penting. Dibandingkan dengan faktor lainnya faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik sekali. Karena manusia memiliki perilaku dan perasaan, memiliki akal budi dan tujuan-tujuan pribadi. Bila manajemen suatu perusahaan mampu mengelola dengan baik, mendayagunakan secara optimal, tenaga kerja yang termotivasi akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja juga akan lebih baik yang pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan

manajemen perusahaan dan tentunya semua itu didukung oleh faktor lingkungan yang ada pada perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja perkantoran

meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok guna untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan melalui terciptanya karyawan yang sehat.

Suatu perusahaan dikatakan berhasil ketika perusahaan tersebut mampu mengelola sumber daya manusia yang baik, terciptanya sumber daya manusia yang baik melalui lingkungan yang aman dan nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga memberikan keunggulan tersendiri bagi perusahaan lain untuk berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan maka diperlukan strategi peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang baik.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan di lingkungan sebuah perusahaan pada dasarnya berlangsung dalam kondisi karyawan sebagai manusia. Suasana batin atau psikologis seorang karyawan sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologisnya kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat di pengaruhi oleh lingkungan kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat dan berdedikasi. Tiap manajemen perusahaan perlu mengetahui kinerja

karyawannya apakah sudah sesuai standar kinerja atau tidak. Adapun definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 18).

Perusahaan yang mampu berkompetisi dalam dunia bisnis harus memiliki sumber daya manusia yang baik pula. Dilihat dari pendidikannya, pengalamannya, dan motivasi kerjanya. Ini semua tergantung pada tingkat kinerja karyawan itu sendiri. PT Signlighting Utama adalah salah satu perusahaan periklanan yang berdiri sejak tahun 2001 dan telah memiliki beberapa kantor cabang di Indonesia seperti kota Lampung, Palembang serta medan dengan letak kantor utama di Jl. Daan Mogot Raya Km. 21 Jakarta Barat yang bergerak dalam bidang usaha penyedia layanan periklanan bagi produk-produk yang akan di promosikan di Indonesia. Media iklan yang disediakan oleh PT Signlighting Utama antara lain videotron dan papan reklame. Untuk mendapatkan media iklan itu sendiri, PT Signlighting Utama mengimpor item-item tertentu dari beberapa negara seperti Cina dan Jerman yang kemudian dirakit di Indonesia.

Penelitian ini memfokuskan pada bagian penjualan PT Signlighting Utama. Kegiatan pada bagian penjualan PT. Signlighting Utama yaitu dengan melayani calon pengguna jasa iklandengan sistem *trust* (kepercayaan) sistem tersebut memungkinkan calon pengguna jasa periklanan datang langsung ke kantor PT. Signlighting Utama untuk melakukan nego harga atau kesepakatan lain. Sistem ini terbentuk sebagai akibat dari loyalitas PT. Signlighting Utama kepada konsumen dari segi pelayanan, kualitas produk, serta harga yang kompetitif sehingga dengan sendirinya konsumen

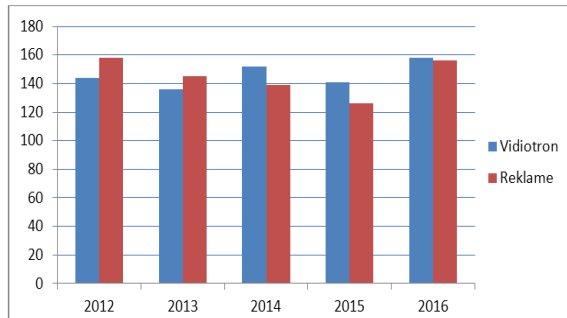
tersebut datang untuk melakukan kesepakatan kerja sama. Selain itu bagian penjualan juga melakukan mediasi terhadap kosumen lama agar didapatkan kesepakatan atau perpanjangan kontrak dengan PT Signlighting Utama, adapun jumlah karyawan bagian penjualan PT. Signlighting Utama sebanyak 43 orang.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan staff pengelola data bagian penjualan, beliau mengatakan perusahaan ini melakukan upaya peningkatankinerja karyawan dengan 2 metode yaitu, penghargaan dan hukuman. Penghargaan merupakan salah satu cara agar karyawan dapat bekerja 1 lebih giat dan berusaha untuk meningkatkan kinerja yang telah tercapai, sedangkan hukuman diberikan secara tepat dan bijaksana dengan tujuan agar memperbaiki diri dan mendidik kearah yang lebih baik. Pada kenyataannya upaya ini belum tercapai secara maksimal dikarenakan adanya faktor lingkungan kerja seperti kebisingan ditempat kerja, fasilitas perusahaan, kenyamanan karyawan dan sebagainya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak menunjang akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Berikut terdapat data penjualan PT. Signlighting Utama :

Tabel
Target dan realisasi penjualan
PT. Signlighting Utama

Tahun	Penjualan Vidiotron (Unit)			Penjualan Papan Reklame (Unit)		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
2012	150	144	96	150	158	105,3
2013	150	136	90,67	150	145	96
2014	150	152	101,3	150	139	92,6
2015	150	141	94	150	126	84
2016	150	158	105,3	150	156	104

Sumber : PT. Signlighting Utama



Gambar
Grafik Target dan Realisasi Penjualan
PT. Signlighting Utama

Dari data penjualan tersebut adanya penurunan penjualan videotron pada tahun 2013 sebesar 136 unit dari tahun sebelumnya sebesar 144 unit. Dari data penjualan tahun 2014 terjadi kenaikan penjualan sebesar 152 unit dari tahun sebelumnya yaitu 136 unit. Pada tahun 2015 kembali terjadi penurunan sebesar 141 unit dari tahun sebelumnya yaitu 152 unit. Akan tetapi pada tahun 2016 terjadi kenaikan penjualan kembali yaitu sebesar 158 unit dari tahun sebelumnya 141 unit. Dari data penjualan tersebut juga diketahui terjadi penurunan penjualan papan reklame pada tahun 2013 sebesar 145 unit dari tahun sebelumnya yaitu 158 unit. Pada tahun 2014 masih mengalami penurunan penjualan sebesar 139 unit dari penjualan tahun sebelumnya yaitu 145 unit. Begitupun pada tahun 2015 terus mengalami penurunan sebesar 126 unit dari tahun sebelumnya yaitu 139 unit. Pada tahun 2016 terjadi kenaikan penjualan yang cukup signifikan yaitu sebesar 156 unit dari tahun sebelumnya 126 unit. Hal ini tidak sesuai dengan target penjualan perusahaan karena terdapatnya faktor lingkungan yang tidak mendukung.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan bagian penjualan PT. Signlighting Utama tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 :

Tabel
Kinerja Karyawan Bagian Penjualan

No.	Tahun	Realisasi Kinerja Karyawan Bagian Penjualan		Keterangan
		Pencapaian*	Persentase (%)	
1.	2012	144	96	Baik
2.	2013	136	90,67	Baik
3.	2014	152	101,3	Sangat Baik
4.	2015	141	94	Baik
5.	2016	158	105,3	Sangat Baik

(Sumber : HRD PT. Signlighting Utama, 2018)

Keterangan :

*)Pencapaian berdasarkan target yang sudah di tentukan

40 % - 60 % = Buruk

60 % - 80 % = Cukup Baik

80 % - 100 % = Baik

>100 % = Sangat Baik

Berdasarkan tabel 1.2 diatas kinerja karyawan bagian penjualan pada tahun 2012 sebesar 96%, kinerja karyawan pada tahun 2013 sebesar 90,6%, kinerja karyawan pada tahun 2014 sebesar 101,3 %, kinerja karyawan pada tahun 2015 sebesar 94% dan kinerja karyawan pada tahun 2016 sebesar 105,3%.

Lingkungan yang baik dalam perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitasnya. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui kekurangan apa yang ada dalam lingkungan perusahaan. Maka peneliti membuat 10 kuisioner yang diisi oleh sejumlah karyawan pada PT. Signlighting Utama.

Tabel
Hasil kuisioner Lingkungan Kerja Karyawan
PT. Signlighting Utama

No	Item Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Tingkat pencahayaan diruang kerja baik	2	3	3	1	1
2	Kondisi diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja	1	4	3	2	0
3	Lingkungan kerja karyawan bebas dari kebisingan	0	2	4	4	0
4	Tersedianya AC diruang kerja untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu	5	4	1	0	0
5	Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin	2	3	3	1	1

(Sumber : Karyawan PT. Signlighting Utama)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

- S : Setuju
 RG : Ragu-ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

Dalam hasil kuisioner diatas terindikasi lingkungan perusahaan yang belum baik, masih banyak karyawan yang mengeluhkan kondisi lingkungan pada perusahaan, antara lain kondisi tempat kerja yang bisung.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43)mengemukakan “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya, kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Menurut Moehariono (2012) kinerja atau reformance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Maka berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Signlighting Utama”.

Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik dalam berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009,28) adalah :

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
 Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab

itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja
 Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia
3. Kebisingan di tempat kerja
 Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut merupakan dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
4. Bau tidak sedap
 Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekrja.
5. Keamanan ditempat kerja
 Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

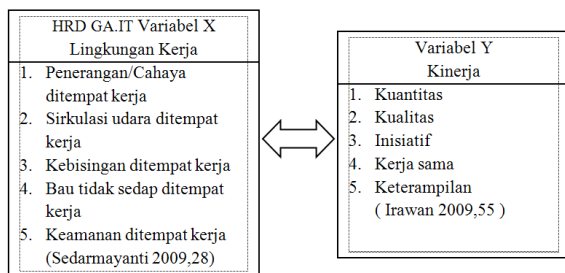
Kinerja adalah penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk ketidak hadiran.

Adapun menurut Irawan (2009,55) unsur-unsur yang bernilai atau dapat dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas
Penilai menilai pegawai dilihat dari hasil kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau pula dari ketelitian.
2. Kuantitas
Penilai menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya atau sejumlah hasil tugas setiap harinya.
3. Inisiatif
Penilai menilai hasil kesediaan pegawai didalam bekerja dan disesuaikan dengan konsisi lingkungan pekerjaan
4. Kerja sama
Penilai menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal dan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan
5. Keterampilan
Penilai menilai keterampilan pegawai dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Hal tersebut menjadi faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan PT. Signlighting Utama karena akan menjadi penunjang bagi Karyawan bagian penjualan dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat di gambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar
Konstelasi Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada PT. Signlighting Utama cukup baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Signlighting Utama cukup Baik.
3. Lingkungan kerja yang baik mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Signlighting Utama.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dan *deskriptif eksploratif*. Kuantitatif korelasional yaitu suatu penelitian untuk mengetahui hubungandan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Adanya hubungan dan tingkat variabel ini penting karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian ini biasanya melibatkan ukuran statistic/tingkat hubungan yang disebut dengan korelasi. Peneliti korelasional menggunakan instrument untuk menentukan apakah, dan untuk tingkat apa, terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat dikuantitatifkan. Sedangkan deskriptif eksploratif yaitu bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau status fenomena dalam mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan suatu keadaan.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis Data

Jenis data yang diteliti penulis adalah kualitatif dan kuantitatif yaitu data yang digunakan dalam sebuah metode penelitian sebagai dasar kesimpulan atau hasil dari penelitian yang dilakukan.

1. Data kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data informasi yang berupa simbol, angka, jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam pengolahan/analisisnya, data kualitatif tertentu dapat di kuantitatifkan dengan cara memberikan skala : nominal, (laki-laki = 1, perempuan = 2, dan sebagainya) dan ordinal (sangat setuju/sangat baik = 5; setuju/baik = 4; ragu-ragu/sedang = 3; tidak setuju/buruk = 2; sangat tidak setuju/buruk = 1). Sebagaimana yang disarankan oleh Likert dan telah dipakai oleh para peneliti seluruh dunia hingga saat ini. Skala Likert ini dipakai untuk mengetahui dan mengukur persepsi responden mengenai sesuatu hal mengenai variabel penelitian.

2. Data kualitatif

Data kualitatif yaitu data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung.

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

1. Data primer

Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa jajak pendapat dari individu atau kelompok (kuisisioner), maupun hasil observasi dari suatu objek yang diteliti yaitu PT. Signlighting Utama dan data primer yang dimaksud adalah hasil kuisisioner dan observasi.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip yang telah dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip, atau data yang diperoleh dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT. Signlighting Utama.

Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu maka penulis mengklasifikasi variabel-variabel kedalam dua kelompok yaitu :

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab, dalam skripsi ini yang menjadi variabel independen adalah Lingkungan Kerja.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel ini disebut juga sebagai variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, dalam skripsi ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan data sebenarnya (*true value*) yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu. Sehingga seluruh populasi karyawan bagian penjualan yang berjumlah 43 orang dijadikan sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data

Metode penggunaan data yang digunakan antara lain :

Data Primer

1. Survei, pengumpulan data ini dengan 2 cara :
 - a. Wawancara, langsung dilakukan dengan HRD dan manajer bagian penjualan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
 - b. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan kepada responden, yaitu karyawan yang diambil sebagai sampel. Dimana pertanyaan responden tersebut akan diberi skor (nilai) dengan menggunakan Skala Likert (Likert Score) sebagai berikut :

**Tabel
Keterangan skala Likert**

No	Pernyataan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1.						
2.						
3.						

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) Bobot skor = 5
- Setuju (S) Bobot skor = 4
- Kurang Setuju (KS) Bobot skor = 3
- Tidak Setuju (TS) Bobot skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) Bobot skor = 1

2. Observasi

Observasi yaitu pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang terdapat di lingkungan baik yang sedang berlangsung saat ini atau masih berjalan yang meliputi berbagai aktifitas perhatian terhadap suatu kajian objek dengan menggunakan pengindraan. Tindakan yang dilakukan dengan sengaja atau sadar dan sesuai dengan urutan.

Data Sekunder

Dalam pengumpulan data ini penulis mempelajari literatur yang ada kaitannya dengan variabel penelitian maupun objek penelitian untuk memperoleh data melalui berbagai sumber data teoretis dari buku (*literature*) baik dari buku-buku penunjang lainnya serta bahan mata kuliah yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini validitas yang akan di uji adalah validitas konstruk yaitu untuk meyakinkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrumen benar-benar mewakili konsep yang akan diukur variabelnya sesuai dengan definisi operasionalnya, serta terdapat relevansi antara pernyataan satu dengan lainnya. Pengujian validitas ini berdasarkan rumus pearson correlation dengan menggunakan software pengolahan data SPSS.

1. Lingkungan Kerja (X)
2. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam menganalisis data, metode analisis yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar skor masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi

product moment jika butir kuisiонер relatif banyak.

$$r_{hitung} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = koefisien validitas item yang di cari

X = Skor yang diperoleh dari subyek kedalam setiap item

Y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

n = jumlah responden

(Sugiyono 2010,356)

Kriteria pengujiannya adalah :

$r_{hitung} > r_{tabel}$ valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ tidak valid

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesiонер setelah menggunakan software SPSS 20.

1. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} n = 20 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,690	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,744	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,768	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,697	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,795	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,647	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,832	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,555	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,605	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,571	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : Data primer diolah 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas lingkungan kerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atausah dan bisadilanjutkan untuk penelitian.

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} n=20 $\alpha=5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,724	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,761	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,510	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,579	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,652	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,723	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,672	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,866	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,646	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,642	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : Data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas Kinerja Karyawan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga setiap pertanyaan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur (tingkat kepercayaan). Suatu instrumen pengukuran konsisten dan akurat. Jadi uji reabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji reabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah koefisien Alfa Cronbach.

$$r_{11} = \frac{k}{k - 1} x \left\{ 1 - \frac{S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

a : Koefisien reliabilitas alfacronbach

k : Jumlah instrumen pertanyaan

Kriteria penilaian terhadap koefisien a-Cronbach, sebagai berikut :

Tabel

Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang reliabel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup realiablel
3	$\alpha < 0,8$	Sangat reliabel

1. Uji Reabilitas Lingkungan Kerja

Uji reabilitas dapat dilihat pada kolom Cronchbach Alpha, bahwa data atau case yang valid berjumlah 10, dapat diketahui

bahwa nilai cronchbach alpha untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,867.

Tabel

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber data : output SPSS20

Tabel

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.867	.881	10

Sumber data : output SPSS 20

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 10 dan tidak akan dikeluarkan (exclude) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* untuk variabel lingkungan kerja karyawan sebesar 0,867 yang berarti diterima. Maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

Tabel

Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,867	0,853	Reliabel
	2	0,867	0,849	Reliabel
	3	0,867	0,845	Reliabel
	4	0,867	0,853	Reliabel
	5	0,867	0,842	Reliabel
	6	0,867	0,856	Reliabel
	7	0,867	0,842	Reliabel
	8	0,867	0,863	Reliabel
	9	0,867	0,866	Reliabel
	10	0,867	0,874	Reliabel

Sumber data : Output SPSS 20

2. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Uji reabilitas dapat dilihat pada kolom cronchbach alpha bahwa data atau case yang valid berjumlah 10 dapat diketahui bahwa nilai cronchbach alpha untk variabel lingkungan kerja karyawan sebesar 0,867.

Tabel

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber data : output SPSS 20

Tabel

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.867	.870	10

Sumber data : output SPSS 20

Tabel

Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,867	0,851	Reliabel
	2	0,867	0,847	Reliabel
	3	0,867	0,867	Reliabel
	4	0,867	0,865	Reliabel
	5	0,867	0,858	Reliabel
	6	0,867	0,850	Reliabel
	7	0,867	0,856	Reliabel
	8	0,867	0,836	Reliabel
	9	0,867	0,857	Reliabel
	10	0,867	0,860	Reliabel

Sumber data : Output SPSS 20

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 10 dan tidak akan dikeluarkan (exclude) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* untuk variabel lingkungan kerja karyawan sebesar 0,867 yang berarti diterima. Maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

Metode Pengolahan/Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diaminati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Analisis deskriptif ini terdiri dari *Frequencies, Descriptive, Explore, Crosstabs, dan Ratio*. Analisi-analisis tersebut sudah ada pada opsi menu-menu dalam *software* pengolaan data statistic yang sering digunakan adalah SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Adapun rumusnya dapat menggunakan Total Tanggapan Responden sebagai berikut :

Total Tanggapan Responden

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Analisis Kuantitatif

Menganalisa data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan kedua variabel tersebut. Analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian tersebut yang termakna dan teruji, maka diperlukan cara tertentu dalam menganalisisnya.

Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Singgih Santoso (2010,141) analisis koefisien korelasi *Product moment* bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan analisis regresi memprediksikan seberapa jauh pengaruh tersebut secara spesifik, tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut.

Secara teoritis dua variabel dapat sama sekali tidak berhubungan ($r=0$), berhubungan secara sempurna ($r=1$), atau antara kedua angka tersebut. Arah korelasi juga dapat positif (berhubungan searah) atau negatif (hubungan berlainan arah).

Menurut Sugiyono (2009-192) sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi dapat dikelompokan sebagai berikut :

**Tabel
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedag
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi
- $\sum X$: Total jumlah dari variabel X
- $\sum Y$: Total jumlah dari variabel Y
- $\sum XY$: Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y
- $\sum X^2$: Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- $\sum Y^2$: Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- n : Banyaknya pasangan data X dan Y

Analisis Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel independen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan varabel terikat (*dependent variable*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat.

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

Dimana :

- KD : Koefisien Determinasi
- r : Koefisien korelasi

1. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistik parametrik analisis linier sederhana atau

tunggal. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan uji t statistik dan uji F statistik.

2. Uji Statistik

Uji t – statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian keberartian masing-masing koefisien masing-masing regresi dengan menggunakan uji t – statistik sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan :

t : nilai uji t

r : nilai korelasi

n : besarnya sampel

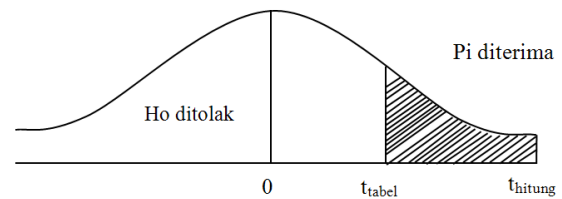
(Sugiyono 2012,214)

Untuk mengetahui hasil hipotesis apakah H_0 diterima atau di tolak, maka perlu dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil pengujian statistik menggunakan program SPSS. Apabila hasil perhitungan dari :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Pengujian hipotesis melalui uji F statistik ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- a. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya, lingkungan kerja tidak berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, lingkungan kerja berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.



Gambar Kurva Uji Hipotesis

(Sugiyono 2012,192)

Hubungan Fungsional Variabel Lingkungan

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dengan rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai y apabila x = 0)

b = koefisien regresi (nilai peningkat ataupun penurunan)

HASIL PENELITIAN

Hubungan Lingkungan Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan PT.Signlighting Utama.

Metode yang digunakan dalam analisis kuantitatif adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis untuk mengetahui tingkat erat, kontribusi, positif atau tidaknya hubungan antara variabel (X) Lingkungan Kerja dengan variabel (Y) Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengelolaan data Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 43 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT.Signlighting Utama hasilnya sebagai berikut :

Tabel
Korelasi Lingkungan Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan Product Moment (SPSS 20)

Correlations			LINGKUNGAN	KINERJA
LINGKUNGAN	Pearson Correlation		1	.762**
	Sig. (1-tailed)			.000
	N		43	43
KINERJA	Pearson Correlation		.762**	1
	Sig. (1-tailed)		.000	
	N		43	43

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui bahwa hasil output SPSS 20(Product Moment) diperoleh koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar r=0,762 (kuat).

Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi Product Moment adalah diketahui nilai korelasi sebesar r=0,762. Selanjutnya untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,762)^2 \times 100 \\
 &= 58,06\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R) adalah sebesar 58,06%, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 58,06% terhadap kinerja, sedangkan 41,94% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

1. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk Mengetahui hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan lingkungan kerja karyawan dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

2. Hipotesis Statistik

Ho : $\rho \leq 0$. Tidak ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Ha : $\rho > 0$. Ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

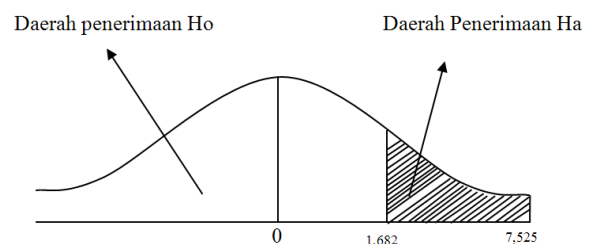
3. Menentukan t_{hitung}

Untuk mencari t_{hitung} menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 th &= \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2} \\
 t_{hitung} &= \frac{0,762 \sqrt{43-2}}{1-0,762^2} \\
 &= \frac{4,8768}{0,648} \\
 &= 7,525
 \end{aligned}$$

4. Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan nilai

$\alpha=0,05$ dan $df=n-2$ atau $43-2=41$, maka diperoleh t_{tabel} 1,682.



Hasil Uji Kurva

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,525 > 1,682$) maka H_0 diterima H_0 ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT.Signlighting Utama.

Hubungan Fungsional Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan PT.Signlighting Utama

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan software SPSS 20 untuk mengetahui fungsi penduga antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Signlighting Utama.

Tabel
Hubungan Fungsional Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.414	3.853		2.184	.035
	VAR00001	.724	.096	.762	7.542	.000

a. Dependent Variable: VAR00002

Sumber : Output SPSS 20

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi dengan hasil $r_s = 0,762$ dan koefisien determinasi $r^2 = 58,06\%$ Maka, hal ini mengandung arti bahwa 58,06% varian yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh varians lingkungan kerja dengan fungsi $Y = 8,414 + 0,724X$ penduga fungsi penduga ini artinya yaitu apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk lingkungan kerja akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,724satuan.

Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang lingkungan kerja karyawan dengan kinerja karyawan PT.Signlighting Utama adalah sebagai berikut :

1. Diketahui Secara umum bahwa lingkungan kerja PT.Signlighting Utama baik. hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empirik sebesar 39,72 sementara skor teoritik sebesar 30 dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada lingkungan atau variabel X yaitu ($39,72 > 30$) jika secara teori hasilnya adalah baik.

2. Diketahui secara umum bahwa kinerja karyawan PT.Signlighting Utama baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empirik sebesar 37,16 sementara skor teoritik sebesar 30 dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen kinerja karyawan atau variabel Y yaitu ($37,16 > 30$) jika secara teori hasilnya adalah baik.
3. Terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan dengan hubungan fungsional $Y = a+bX$, koefisien korelasi sebesar $r = 0,762$ (Kuat) dan koefisien determinasi (R) sebesar 58,06%, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 58,06% terhadap kinerja, sedangkan 41,94% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Abdullah, M. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Asswaja Pressindo.

Abdullah, M. Maruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Arifin, Johar dan A. Fauzi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Alex Media Komputindo.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*, Jakarta.

Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid III, Jakarta : PT.Indeks.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketujuh*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Edisi Revisi"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Deny. 2009. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan, Cetakan ketujuh*, Jakarta : Alex Media.
- Manullang. 2009, *Dasar- Dasar Manajemen. Yogyakarta* : Gadjah Mada. University Press.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, 2009 : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan produktifitas pegawai*. Jakarta : Grafindo.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Mulyadi Dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Cetakan Kesembilan.
- Niti Semito, 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pasolog, Harbani. 2010. *Teori Lingkungan Kerja karyawan*. Alfabeta, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama.
- Soetjipto, Budi W, 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara Book.
- Sunyoto, Danang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS.
- Supriyanto, Budi. 2009. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Tangerang : Media Brilliant.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media group.
- Suwanto, dan Priansa, Donni Juni, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta. Andi.