

**ANALISIS FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH VI***ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF OFFICE
OFFICERS OF THE REGIONAL AIRPORT AUTHORITY VI***Agussalim M.; Nova Begawati; Dini Arisyi**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

E-mail : arisyidini@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di CV. Kinol Sukses Abadi Padang secara parsial maupun simultan. Populasi 83 orang sementara sampelnya 83 responden. Metode menganalisis data yaitu analisis regresi linear berganda serta koefisien determinasi sementara untuk menguji hipotesis mempergunakan Uji t serta Uji F. Hasil dari penelitian Variabel faktor motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI, Variabel faktor disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI, Variabel faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI, Variabel faktor motivasi kerja, disiplin kerja serta lingkungan kerja secara simultan positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI dan Kontribusi faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI sebesar 43,70% sedangkan sisanya 54,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of training, job satisfaction and work environment on work productivity at CV. Kinol Sukses Abadi Padang partially or simultaneously. The population is 83 people and sample is 83 respondents. The data analysis method is multiple linear regression analysis also determination coefficients while hypothesis testing method use t test and F test. The study results that variable work motivation factors have a positive and insignificant effect on the performance of the Regional VI Airport Authority Office employees, work discipline factor variables have a positive effect and significant on the performance of the Regional VI Airport Authority Office employees, the work environment factor variables have a positive and significant impact on the Regional VI Airport Authority Office employee performance, the work motivation, work discipline and work environment variables simultaneously or simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the Regional VI Airport Authority Office employees and the contribution of work motivation, work discipline and work environment factors on the performance of the Regional VI Airport Authority Office employees by 43.70% while the remaining 54.30% is influenced by other variables outside the researcher this one.

Keywords: work motivation, work discipline, work environment and employee performance.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah unsur yang begitu penting dan menarik sebab terbukti sangat bermanfaat, sebuah instansi mengharapkan pegawai untuk bekerja serius menurut keterampilan yang dipunyai guna meraih performa yang tinggi, jika tidak ditunjang kinerja yang bagus dari semua pekerja, kemajuan untuk menggapai sasaran menjadi susah dilakukan. Kinerja pada pokoknya meliputi sikap mental serta tingkah laku yang seringkali dipandang bahwa pekerjaan yang dikerjakan sekarang haruslah melebihi pekerjaan masa yang lewat.

Seorang pekerja akan merasa memiliki rasa bangga serta rasa puas tinggi atas kinerja yang diraih sesuai dengan kinerja yang disumbangkan pada instansi. Kinerja yang maksimal adalah kondisi yang diharapkan di tempat bekerja. Setiap pekerja bisa mendapatkan prestasi tinggi jika kinerjanya mampu memenuhi standard, menurut kualitas dan kuantitas. Agar memperoleh kinerja yang baik dari pekerja, suatu instansi perlu memberikan sarana serta prasarana untuk menunjang saat melakukan pekerjaan. Salah satu upaya yang dipakai dalam melihat peningkatan perusahaan yaitu melihat penilaian kinerja. Melalui kecakapan, kemampuan pegawai saat mengerjakan tugas yang dievaluasi lewat tolak ukur tertentu dengan objektif serta dilakukan secara rutin. Berdasarkan penilaian itu bisa diketahui kinerja karyawan di instansi.

Menurut Gibson (2012) ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja meliputi faktor motivasi kerja yang merupakan faktor pendorong ada secara psikologis yang memengaruhi kinerja seorang pegawai, dan lingkungan kerja, selanjutnya faktor disiplin kerja yang merupakan keluar dari individu yang berasal dari dalam seseorang, faktor lingkungan kerja yang merupakan faktor yang apayang dirasakan di lingkungan kerja dan organisasi perusahaan. Kemudian, Wirawan (2015:156) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal serta eksternal. Faktor internal organisasi, yaitu faktor-faktor pada diri karyawan yang adalah faktor dibawa sejak lahir serta yang didapatkan saat karyawan itu berkembang. Faktor bawaan, seperti bakat, karakter personal, dan kondisi fisik atau kejiwaan. Faktor yang didapatkan contohnya wawasan, kepandaian, pengalaman kerja serta motivasi bekerja.

Bisa dikatakan semakin tinggi faktor-faktor dari dalam tersebut, akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Untuk faktor-faktor lingkungan dalam perusahaan, saat mengerjakan tugasnya, karyawan membutuhkan support perusahaan tempat karyawan bekerja. Support itu akan memengaruhi baik buruknya kinerja pegawai instansi. Yang terakhir yaitu lingkungan eksternal organisasi. Keadaan lingkungan luar organisasi dalam hal ini yaitu kondisi, peristiwa, serta situasi yang dialami pada lingkungan luar organisasi yang memengaruhi kinerja pegawainya. Variabel yang diduga memengaruhi kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI yang digunakan sebagai pengukuran sesuai dengan kebutuhan yaitu faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja

Motivasi merupakan yang memberi daya pendorong sehingga membawa gairah karyawan dalam bekerja mampu berkoordinasi, bekerja efektif serta terintegrasi dengan seluruh usaha dalam meraih kepuasan. Motivasi juga merupakan kondisi pada diri individu yang menjadikan kemauan seseorang dalam melakukan tugas-tugas untuk meraih tujuan (Handoko, 2016).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor disiplin kerja. Disiplin kerja adalah elemen utama untuk mengatur tingkah laku serta cara pegawai bekerja pada instansi. Aturan bisa berbentuk kumpulan nilai atau norma yang sudah disepakati semua pengikut organisasi guna mengatur cara anggota bersikap saat melakukan kegiatan di instansi. Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: "suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan karyawan dapat

menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku". Disiplin kerja termasuk mematuhi menghargai, menghormati, mengikuti dan taat terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi bila melanggar.

Lingkungan kerja merupakan sebuah lingkungan tempat pekerja mengerjakan aktivitas kesehariannya. Lingkungan kerja yang mendukung bisa menciptakan rasa aman serta para pekerja lebih mungkin untuk bekerja maksimal. Lingkungan kerja bisa memengaruhi emosi pekerja pula. Apabila pegawai senang dengan lingkungan kerjatempat mereka bekerja, tentunya membuat semakin betah dalam menjalankan aktivitasnya sehingga waktu kerja bisa dipakai dengan efektif serta menumbuhkan prestasi kerja pegawai tersebut. Menurut Sedarmayanti (2013), indikator-indikator pada lingkungan kerja meliputi pencahayaan, temperatur udara, pertukaran udara, ukuran ruangan kerja, penataan ruangan kerja, privasi ruangan kerja, kebersihan, kebisingan, pemilihan warna, peralatan kantor, keamanan dalam pekerjaan, musik di ruang kerja, relasi antar rekan sekerja serta relasi kerja antara pimpinan dengan anggota.

Berdasarkan survei awal lewat wawancara, terlihat bahwa faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai khususnya dibagian Seksi Keamanan, Angkutan Udara dan Kelaikudaraan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI sedangkan sebagian besar nya mengaku suka lingkungan yang tenang ketika bekerja. Menurut hasil, jika suasana tenang selama bekerja, karyawan akan senang dan termotivasi. Proses kerja membuat karyawan sengsara dan mudah lelah, sehingga mengakibatkan penurunan semangat kerja dan produktivitas kerja, serta faktor lingkungan fisik lainnya seperti iklim kerja, kebisingan, cahaya dan getaran serta dapat mempengaruhi naik turunnya pekerjaan. moral. dan produktivitas. Lokasi penelitian tidak pernah mengukur lingkungan kerja, sehingga belum diketahui apakah lingkungan kerja sesuai dengan standar. Tetapi menurut survey awal, peneliti bisa melihat dimana kondisi lingkungan kerja Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI masih kurang dari standar, seperti iklim kerja yang agak panas serta pencahayaan ruang yang masih kurang, sementara lingkungan fisik lain contohnya suara bising dan getaran dinilai cukup sesuai standar.

Berdasarkan keterangan tersebut penulis hendak meneliti dengan bentuk skripsi penelitian dengan judul: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI

TINJAUAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah sebuah output atas pekerjaan dari sisi kualitas serta kuantitas yang didapatkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang sudah ditugaskan pada pekerja. Sementara Rivai (2015) mengartikan kinerja yaitu hasil serta derajat kesuksesan individu secara menyeluruh dalam waktu tertentu saat mengerjakan tugasnya diperbandingkan dengan segala kemungkinan, misalnya standar output, sasaran serta pedoman yang sudah ditentukan sebelumnya atas kesepakatan bersama.

Indikator kinerja yang dipaparkan oleh Mangkunegara (2010, p.21), antara lain :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Konsistensi karyawan.
4. Kerja sama.

Motivasi Kerja (X2)

Menurut Robbins & Judge (2015) motivasi kerja adalah tahapan yang mengarah pada intensitas, tujuan, serta kekuatan upaya individu dalam meraih sasaran. Sementara Edy Sutrisno (2016:110) mengartikan motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Bisa dikatakan bahwa motivasi merupakan sebuah penggerak yang mendorong individu agar turut serta pada upaya pencapaian sasaran yang sudah ditentukan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2016:128) berdasarkan teori prestasi terdapat tiga indikator seseorang dalam pekerjaan, antara lain:

1. *Need for achievement*.
Kebutuhan mencapai sukses, ini dilihat menurut standar kesempurnaan pada diri pegawai
2. *Need for affiliation*
Kebutuhan akan kehangatan serta dukungan dalam kaitannya dengan yang lain
3. *Need for power*
Kebutuhan untuk menguasai serta memberi pengaruh pada yang lain

Disiplin Kerja

Mangkunegara (2013:186) mengartikan disiplin kerja yaitu peraturan perusahaan dalam memperkuat pedoman di sebuah instansi. Terkadang tingkah laku pegawai di instansi sangat mengganggu dan membuat penurunan kinerja. Maka, disiplin kerja begitu dibutuhkan pada instansi tersebut. Hasibuan (2016:193) juga mengartikan disiplin merupakan kesadaran serta kemauan individu dalam mematuhi segala peraturan organisasi serta norma sosial yang diberlakukan. Dalam hal ini pekerja bersedia tunduk pada segala aturan dan menjalankan pekerjaannya secara sukarela.

Menurut Hasibuan (2016:284) disiplin bisa dinilai mempergunakan indikator-antara lain:

- a. Tanggung jawab pada tugasnya.
Mengandung arti seorang pegawai harus mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- b. Ketepatan saat menjalankan tugas
Pegawai saat melaksanakan pekerjaannya sesuai waktu yang sudah disediakan, serta output pekerjaan sesuai arahan atasan.
- c. Ketaatan terhadap peraturan organisasi
Pegawai berpegang kuat pada pedoman yang sudah ditentukan instansi serta tidak melenceng dari aturan yang sudah ditentukan tersebut ditetapkan.
- d. Ketaatan pada nilai serta norma yang berlaku dalam kehidupan
Seorang pegawai harus bisa menghormati dan menghargai peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Pegawai mentaati peraturan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya tanpa ada paksaan

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:97) pengertian dari lingkungan kerja ialah apapun yang berada di sekeliling pekerja dan dapat memberi dampak ketika mengerjakan tugas yang dibebankan pada pekerja misalnya pencahayaan udara dan lainnya. Sunyoto (2012:43) juga mengartikan lingkungan kerja adalah segala hal yang terdapat di wilayah pekerja dan memberikan dampak pada penyelesaian tugas pekerja, misalnya musik, penerangan rasa nyaman dan lainnya.

Berikut merupakan indikator pengukuran lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013) antara lain:

1. Pencahayaan di ruangan kerja
2. Pertukaran udara di ruangan kerja
3. Suara bising di ruangan kerja
4. Keamanan di ruangan kerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode dalam mengumpulkan data adalah Riset Lapangan dan Riset Kepustakaan. Teknik mengumpulkan data yaitu Teknik Wawancara, Teknik Dokumentasi dan Teknik kuesioner. Jenis dan sumber data adalah primer dan sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI sejumlah 83 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 83 responden. Metode menganalisis data mempergunakan analisis regresi linear berganda

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

1. Semua butir pernyataan terkait motivasi kerja (X_1) sudah valid sebab angka *Correlation* melebihi r-tabel (0,2159), sehingga layak ikut pada pengujian berikutnya.
2. Semua butir pernyataan terkait disiplin kerja (X_2) sudah valid, sebab angka *Correlation* melebihi r tabel (0,2159), sehingga layak ikut pada pengujian berikutnya.
3. Semua butir pernyataan terkait lingkungan kerja (X_3) sudah valid sebab angka *Correlation* melebihi r tabel (0,2159), sehingga layak ikut pada pengujian berikutnya.
4. Semua butir pernyataan terkait kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI (Y) sudah valid sebab angka *Correlation* melebihi r tabel (0,2159), sehingga layak ikut pada pengujian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Seluruh instrumen yang mengukur variabel sudah dianggap reliabel pada pengujian Alpha Cronbach. karena angka Alpha Cronbach bernilai di atas kriteria 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^a	Signifikan	Normal

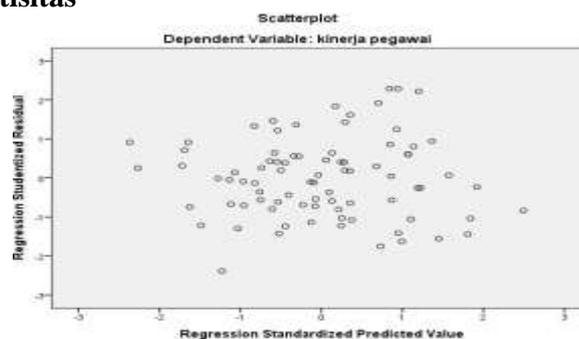
Diperoleh angka asymp sig senilai 0,200 melebihi syarat 0,05 sehingga dianggap bahwa model regresi yang diteliti ini memiliki sebaran distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Motivasi kerja	,986	1,014
Disiplin kerja	,920	1,087
Lingkungankerja	,932	1,073

Bisa terlihat pada uji seluruh variabel sudah terbebas kolinearitas sebab Tolerance yang bernilai di atas 0,10 dan VIF kurang dari 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil memperlihatkan tidak terjadi persoalan heteroskedastis sebab penyebaran titik data tidaklah membentuk pola yang teratur.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh analisis regresi berganda berikut :

Regresi Berganda

Model	B	Std. Error
(Constant)	10,707	6,680
motivasi kerja	,109	,211
disiplinkerja	,292	,295
lingkungankerja	,465	,126

Bisa dibentuk persamaan regresi linear bergandanya menjadi:

$$Y = 10,707 + 0,109X_1 + 0,292X_2 + 0,465X_3 + e$$

Berikut ini interpretasinya:

- Konstanta senilai 10,707 yang mana bila faktor motivasi kerja, disiplin kerja serta lingkungan kerja ($x_1, x_2, x_3 = 0$), kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI senilai konstantanya 10,707 satuan.
- Koefisien faktor motivasi kerja 0,109, bertanda positif dimana faktor motivasi kerja positif memengaruhi kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI bila faktor motivasi kerja meningkat satu poin, kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI meningkat senilai 0,332 asumsi jika variabel bebas yang lain tetap.
- Koefisien faktor disiplin kerja 0,292 bertanda positif artinya faktor disiplin kerja positif memengaruhi kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI bila faktor disiplin kerja meningkat 1 poin, kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI meningkat senilai 0,292 asumsi jika variabel bebas yang lain tetap.
- Koefisien faktor lingkungan kerja 0,465, koefisien bertanda positif yang mana lingkungan kerja positif memengaruhi kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI dimana jika lingkungan kerja meningkat 1 poin, kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI meningkat senilai 0,465 asumsi jika variabel bebas yang lain tetap.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) guna analisis regresi linear berganda, ditunjukkan oleh nilai R Square (Ghozali, 2016).

Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square
1	,486 ^a	,503

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 diperoleh nilai *Adjusted R Square* senilai 0.503. Artinya besarnya kontribusi faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI sebesar 50,30% sisanya 49,70% adalah kontribusi faktor lainnya.

Uji t

Lebih jelasnya, berikut ini tersaji hasil uji hipotesis.

Hasil Uji t

Model	B	Std. Error
(Constant)	3,217	,000
motivasi kerja	1,933	,057
Disiplin kerja	2,497	,039
Lingkungan kerja	3,699	,000

- Variable faktor motivasi kerja mempunyai t hitung (1,933) < t tabel (2,0553) serta

- angka signya $0,057 > 0,05$ keputusannya H_1 ditolak. Artinya faktor motivasi kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI
2. Variable faktor disiplin kerja mempunyai t hitung $(2,497) > t$ tabel $(2,0553)$ serta angka signya $0,039 < 0,05$ keputusannya H_2 diterima. Artinya faktor disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI
 3. Variable faktor lingkungan kerja mempunyai t hitung $(3,699) > t$ tabel $(2,0553)$ serta angka signya $0,000 < 0,05$. keputusannya H_3 diterima. Artinya lingkungan kerja signifikan memengaruhi kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI.

Uji F

Dalam pengujian pengaruh secara simultan dipergunakan uji F berikut.

Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression		
Residual	7,023	,000 ^b
Total		

Terlihat hasilnya F hitung $7,023 > F$ tabel $2,96$ dan nilai sig $0,000^b < 0,05$ atau 5% H_4 diterima. Artinya faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan pada kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI
2. Disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI
3. Lingkungan kerja signifikan memengaruhi kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI
4. Faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan signifikan memengaruhi kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI

Saran

Menurut kesimpulan yang sudah didapat, bisa diajukan sejumlah saran sebagai berikut :

1. Perlu tingkatkan motivasi kerja pada pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI terus secara terus menerus yang bertujuan untuk mengurangi kejenuhan karyawan.
2. Pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI dengan persaingan yang sangat ketat jadi untuk mempertahankan pasar atau membuka peluang pasar baru dibutuhkan disiplin kerja oleh pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI.
3. Lingkungan kerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI yang ada, perlu adanya sirkulasi udarayang baik dan kenyamanan bagi karyawan agar karyawan dalam bekerja pada pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI, selain itu juga sebagai bahan pertimbangan bagi pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI yang membuktikan bahwa lingkungan pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI bisa sesuai yang diinginkan danharapan.
4. Saran yang di berikan kepada pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI adalah memberikan jaminan dan keamanan kepada pegawai serta memberikan

motivasi kerja bagi karyawan maka akan tercipta disiplin karyawan dalam bekerja pegawai.

5. Dengan demikian, gunakan dan manfaatkanlah dengan sebaik mungkin oleh pegawai sebab motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja kunci keberhasilan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang. 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke X. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Handoko, T.H. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Gibson *et al.*, 2012, *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusiaperusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nitisemito. 2013, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan. Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Wirawan. 2015 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan. Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.