

Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu

**Arief Pramono, S.E., M.M.
Nova Safarini, S.E., M.M.**

ABSTRAK

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun dalam penelitian ini penulis meneliti dari faktor disiplin dan lingkungan kerja, karena berdasarkan hasil observasi di lapangan kedua faktor tersebut sesuai dengan keadaan pada objek yang diteliti.

Penelitian yang dilaksanakan adalah jenis Penelitian Deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 35 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 50,6%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 41,3%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 54,6%.

Kata kunci: Disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan perlu memelihara disiplin karyawannya, karena tanpa disiplin yang baik, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan. Disiplin karyawan yang tercermin dari ketaatan atau kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan manajemen, sepatutnya mengarah kepada peningkatan kinerja kerja karyawan secara keseluruhan.

Disiplin kerja diasumsikan memengaruhi kinerja karyawan dalam kegiatan bisnis perusahaan. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi dalam penegakan disiplin kerja tersebut. Para karyawan bisa saja tidak puas karena merasa tidak diperlakukan secara adil, sehubungan dengan sumbangan-sumbangan yang telah diberikan kepada perusahaan.

Tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang digunakan dalam melakukan pengawasan kepada para karyawan dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang baik. Permasalahan kinerja karyawan tidak dapat dipecahkan secara informal. Pimpinan perusahaan dapat menerapkan tindakan disiplin secara formal yang dilakukan dalam divisi-divisi yang ada di perusahaan. Pimpinan perlu memperhatikan dan mengevaluasi para karyawan yang tidak produktif dengan kinerja yang rendah, dan menanyakan kepada karyawan atau saling mengoreksi secara terbuka mengenai kinerja karyawan yang rendah tersebut. Pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja perusahaan. Hasil kerja perusahaan diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan perusahaan. Aktivitas perusahaan dapat berupa pengelolaan sumber daya perusahaan maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi yang terdapat pada suatu instansi yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas Pemerintah, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif (Amran, 2009: 23-98).

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan customer (Logahan, 2009: 3).

Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan dalam mendapatkannya sebagai wujud dari pencapaian tujuan utama suatu organisasi. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Di dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih, 2008: 3). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2012: 7) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno, 2007: 24).

Lingkungan organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi, (Listianto dan Setiaji, 2005: 2).

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2004: 309). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut (Setiyawan dan Waridin, 2006: 184).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:181-198), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Keadaan yang terjadi di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu adalah disiplin kerja yang masih rendah terlihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan, lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari tata ruang kerja yang kurang baik sehingga ruangan terlihat sempit, serta kinerja karyawan yang rendah terlihat dari lambatnya karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya sebagai akibat dari lingkungan kerja yang kurang mendukung dan disiplin kerja yang rendah.

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Kehadiran Karyawan

PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu

Bulan	Persentase Tingkat Kehadiran Saat ini (%)	Persentase Tingkat Kehadiran Yang Diharapkan (%)
Januari	80%	100%
Februari	80%	100%
Maret	78%	100%
April	75%	100%
Mei	85%	100%
Juni	85%	100%
Juli	80%	100%
Agustus	78%	100%
September	78%	100%
Oktober	78%	100%
November	78%	100%
Desember	80%	100%

Sumber: PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, tingkat kehadiran paling rendah berada pada bulan April 2017 yaitu 75% dan tingkat kehadiran paling tinggi berada pada bulan Mei dan Juni 2017 yaitu 85%.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu.
3. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu.

2. KAJIAN TEORITIK

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Menurut Mangkuprawira (2007: 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah: Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.’

Hasibuan (2008: 193) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Fathoni (2006: 126) mengemukakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya “. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Siagian (2008: 305) menyatakan bahwa “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Pengertian disiplin menurut Simamora (2004: 45) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin juga dapat diartikan sebagai bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Menurut Sinungan (1997: 135) disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Siagian (1996: 145), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam setiap organisasi yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang terkendali.
3. Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang karyawan dapat dilihat dari:

1. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
3. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik

Menurut Soejono (1997: 67), indikator pengukuran disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan; kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku
2. Tanggung jawab tanggung jawab terhadap pekerjaannya
3. Sanksi dan Hukuman; siap menerima sanksi dan hukuman jika melanggar peraturan yang berlaku
4. Teladan pemimpin; meneladani sikap pimpinan di kantor
5. Integritas; konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Sedarmayanti (2007: 57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Tohari (2002: 136-137), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Saydam (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Nitisemito (2002:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Menurut Komarudin (2002), lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2007). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Yang menjadi indikator-indikator pengukuran lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007) adalah sebagai berikut :

1. Sarana prasarana
 2. Penerangan
 3. Suhu udara
 4. Suara bising
 5. Penggunaan warna
 6. Ruang gerak yang diperlukan
 7. Keamanan kerja
1. Hubungan antar karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Robbins, 2011).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

Secara umum, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Suprihanto (2014: 233), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan Disiplin Kerja. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh pegawai (aparatur).

Menurut Dharma (2009: 103) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang atau organisasi dalam periode tertentu. Menurut Dharma (2009: 103) indikator pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan dan kerja professional; karyawan memiliki kompetensi kerja dan bekerja dengan professional.
2. Bisa bekerjasama dengan tim; karyawan dapat bekerja sama dengan rekannya dalam melaksanakan/ menyelesaikan suatu pekerjaan (*team work*).
3. Memiliki inisiatif dalam bekerja; karyawan memiliki ide-ide cemerlang dan inovasi-inovasi khusus dalam bekerja.
4. Mampu mengambil keputusan yang tepat; memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan terhadap suatu pilihan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 35 orang pegawai. Menurut Arikunto (2002) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu adalah 36 pegawai, sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada responden dari objek yang kita teliti.

2. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku – buku bacaan, dokumen – dokumen, peraturan – peraturan dan ketentuan undang – undang serta kebijaksanaan – kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan yaitu uji validitas dan reliabilitas berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu.

Tabel 1 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.866	3.957		4.010	.000
	X1	.606	.106	.711	5.727	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,727$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,694, maka $t_{hitung} = 5,727 > t_{tabel} = 1,694$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. Jadi variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2 Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.491	3.08172

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,506 \times 100\% = 50,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu sebesar 50,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 3 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.232	4.905		3.105	.004
	X2	.604	.127	.642	4.741	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 4,741$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,694, maka $t_{hitung} = 4,741 > t_{tabel} = 1,694$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu dapat diterima. Jadi variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu.

Tabel 4 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.394	3.36126

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,413 \times 100\% = 41,3\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 4 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335.896	2	167.948	18.624	.000 ^a
	Residual	279.545	31	9.018		
	Total	615.441	33			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,624 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,305$, pada taraf signifikan 5%, maka Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Tabel 5 Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.516	3.00293

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,6% dan sisanya sebesar 45,4% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Tabel 6 Perhitungan Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.021	4.510		2.666	.012
	X1	.438	.145	.514	3.015	.005
	X2	.263	.160	.280	2.644	.110

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 12,021 + 0,438X_1 + 0,263X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu point, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,438 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan kerja sebesar satu point, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,263 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,438$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,263$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan Lingkungan kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu.

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Disiplin Kerja pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,711 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya koefisien Determinasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah = 50,6%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar = 5,727 dan $t_{hitung} 5,727 > t_{tabel} 1,694$. Persamaan regresi antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu adalah sebesar $Y = 15,866 + 0,606X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu sebesar = 0,606 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) pegawai pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan kerja (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu adalah sebesar 0,642, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 41,3%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar = 4,741 dan $t_{hitung} 4,741 > t_{tabel} 1,694$. Persamaan regresi antara Lingkungan kerja dengan Kinerja

Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu adalah sebesar $Y = 15,232 + 0,604X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu sebesar 0,604 point. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} = memperoleh hasil 18,624 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,305$, pada taraf signifikan 5% dengan $Dk = 34$. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Koefisien Determinasi (KD) = $R = 0,739^2 = 0,546 = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu, hal ini terbukti dari hasil Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 5,727, dan hasil $t_{hitung} = 5,727 > t_{tabel} = 1,694$. Besarnya koefisien Determinasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah = 50,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu.
2. Terdapat pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu, hal ini terbukti dari hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar = 4,741 dan $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,694$. Besarnya Koefisien Determinasi antara Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 41,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} = memperoleh hasil 18,624 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,305$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Koefisien Determinasi (KD) = $R = 0,739^2 = 0,546 = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Disiplin Kerja adalah kehadiran pegawai di kantor tepat waktu karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan teguran dan sanksi bagi pegawai yang datang terlambat.
2. Variabel lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai penataan ruang kerja tertata dengan baik sehingga ruang kerja tampak luas karena

indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pegawai dengan cara menata ruang yang baik sehingga ruangan terlihat luas dan menarik.

3. Variabel Kinerja Karyawan yang perlu mendapat perhatian adalah indikator dari item pernyataan mengenai pegawai bekerja dengan baik karena sesuai dengan *basic* ilmu yang dimiliki karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan *job description* dan *basic* yang dimiliki pegawai itu sendiri sehingga pekerjaan dapat selesai dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga. 2006. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- As'ad, Moh. 1995, *Psikologi Industri*, Liberty. Yogyakarta.
- Dharma. 2009, *Manajemen Kinerja*. BPFE. Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan. Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kerlinger. 2000. *Asas – Asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3. Cetakan 7. Yogyakarta : Gajah Mada Press.
- Kreitner and Kinicki, 2005, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Listianto dan Setiaji. Tanpa Tahun. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. Jurnal Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkupraawira. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator *Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung*. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang. Vol. 1 No. 1, Desember 2004.
- Pedoman Penulisan Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung. 2018*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan, Kuncoro, Achmad, Engkos. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung. Alfabeta
- Ruky, Ahmad. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Robbins, P. Stephen. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Santosa, Budi, Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistika dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sedarmayanti. 2007. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Hendri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan. Keempat belas, BPFE, Yogyakarta
- Siagian, P, Sondang. 1996. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1997. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Tampubolon. 2004. *Manajemen Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Yuli. 2005. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.