PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN MANUFACTURE PT SURYA JAYA PERKASA SURABAYA

Rikha Setyo Agustin[1)], Endang Setyowati[2)]

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

rikha.setyo@gmail.com[1)] dra.endang@gmail.com[2)]

Abstract

This research is based on the existing phenomena. The purpose of this studywas to determine and obtain a study on the effect of motivation, promotion, and work environment on the performance of permanent employees in the manufacturing division of PT. Surya Jya is mighty. This research is a quantitative study with a sample size of 50 permanent employees of the manufacture section. The result of the calculation of motivation t arithmetic is greater than t table (4.981>2.012), so H1 is accepted. The significance coefficient value is 0.000 which is smaller than 0.05 (0.000 < 0.05). The results of the calculation of Promotion of Position t count more than t table (3,800 >2,012), so H2 is accepted. The significance coefficient value is 0.000 which is smaller than 0.05 (0.000 < 0.05). The results of the calculation of the Work Environment t count is less than t table (0.795 < 2.012), so H3 is rejected. The significance coefficient value is 0.431 whichis greater than 0.05 (0.431 > 0.05). The results of the calculation of the effect of motivation, promotion, and work environment F count is greater than F table (76.468 > 2.81), so H4 is accepted. The significance coefficient value is 0.000 which is smaller than 0.05 (0.000 < 0.05).

Keyword: ***Motivation, Position Promotion, Work Environment, Employee Performance***

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik bertujuan menaikkan efektivitas serta efesien organisasi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan "Manajemen sumber daya manusia merupakan "Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja yang bertujuan yakni untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu". (Sutrisno, 2013:1).

"Kinerja adalah perilaku nyata yang dilakukan setiap orang berupa prestasi kerja dihasilkan oleh karyawan, sesuai dengan pernannya secara terencana pada waktu, serta berada pada perusahaan tersebut." (Veithzal Rivai, 2015:128). Dari beberapa pendapat para ahli bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan perkerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab setya sasaran

akibat kerja yang optimal secara efektif serta efisien dengan bukti yang sudah dipengaruhi.

Pengaruh Motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untukmelakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer (Ardana, dkk 2012: 193). Terkadang motivasi menjadi salah satu masalah yang harus diperhatikan. Karyawan-karyawan yang merasa kurang termotivasi menyebabkan pekerjaan atau proyek yang dikerjakan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Promosi Jabatan sangat diperlukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan akan meningkatkan kinerjannya dengan anggapan bahwa apabila karyawannya tersebut di pandang telah mempunyai kinerja yang baik dengan prestasi yang diraih, maka harapan karyawan itu adalah untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi lagi. Promosi jabatan terjadi ketika karyawan dipindah posisikan dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya yang mempunyai posisi, timgkat upah maupun gaji serta tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya. Peningkatan promosi ini umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah atas usaha dan prestasi yang diraih atas usaha dan prestasinya di masa lalu (Zainal dkk,2014:155). Selain pengaruh Motivasi dan Promosi Jabatan, faktor lain terhadap kinerja karyawanyakni memperhatikan lingkungan kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada sekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya (Nitisemito, 2013:183). Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja bukan saja masalah sarana prasarana yang dipenuhi oleh perusahaan. Namun lingkungan kerja juga harus dapat memperhatikan hubungan yang terjalin antara rekan kerja dan juga hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahannya. Interaksi yang dilakukandengan baik dan mudah dipahami antara atasan dan karyawan perlu dibangun didalam suatu perusahaan agar menciptakan lingkungan kerja yang baik

KAJIAN TEORI

Motivasi

Malayu (2015:23) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan.

Indikator Motivasi

Menurut Sunyoto (2013: 13-17) indikator motivasi ada 6 yaitu:

1. Promosi
2. Prestasi Kerja
3. Penghargaan

4. Pengakuan
5. Keberhasilan dalam Bekerja

Promosi Jabatan

Hasibuan (2016:108) "promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan

Indikator Promosi Jabatan

Hasibuan (2012:111-113) merumuskan indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran Karyawan
2. Disiplin Karyawan
3. Prestasi Kerja Karyawan
4. Kerja Sama Karyawan dapat bekerja sama
5. Kecakapa Karyawan

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2012, 28) yaitu :

a. Penerangan/Cahaya di tempat kerja
b. Sirkulasi udara di tempat kerja
c. Getaran di tempat kerja
d. Keamanan di tempat kerja
e. Hubungan antar karyawan

Kinerja Karyawan

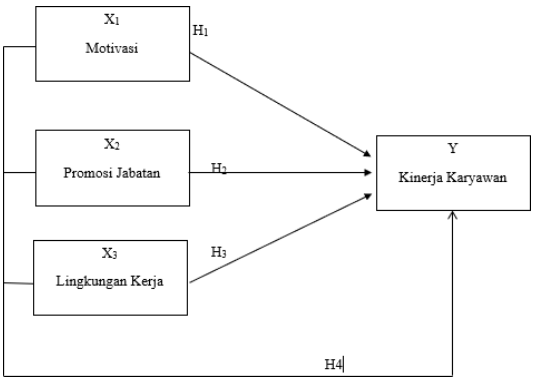
Menurut Simanjuntak (2014 : 61), yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalahtingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitaas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual tersebut maka hipotesis penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

H2 : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Jaya Perkasa Surabaya.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Jaya Perkasa Surabaya.

H4 : Motivasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan karyawan Tetap Bagian Manufacture pada PT Surya Jaya Perkasa Surabaya sebagai pengumpulan data kuesioner. Sampel dari penelitian ini menggunakan seluruh karyawan tetap bagian manufacture dengan jumlah 50 karyawan yang digunakan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel, dimana degree of freedom (df) = n-2 dengan sig 5%. Jika dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation r tabel < r hitung maka dinyatakan valid. Dari hasil uji *SPSS 26* menunjukkan bahwa hasil uji validitas masing- masing instrumen pernyataan dari variabel Motivasi (X1), Promosi Jabatan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). mengatakan bahwa semua variabel valid, karena nilai t hitung > t tabel yaitu diatas 0,278.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas mengatakan Alpha Cronbach dimana Alpha sudah ditentukan sebanyak 0,6, dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan Dari hasil uji *SPSS 26* mengatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12073356
Most Extreme Differences	Absolute	.216
	Positive	.181
	Negative	-.216
Test Statistic		.216
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar (Asymp.Sig 2-tailled) sebesar 0,887. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 (0,2 > 0,05), maka nilai residual terdistribusi dengan normal

Uji Multikolineritas

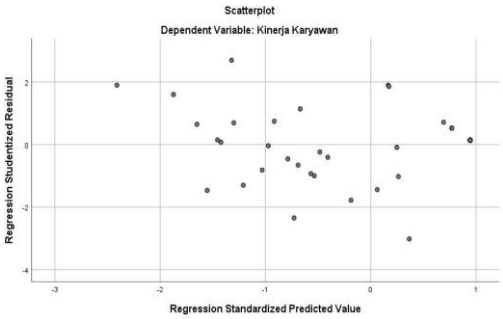
Tabel 2 Uji Multikolineritas

VARIABEL	NILAI	TOLERANCE	NILAI	VIF	KETERANGAN
Motivasi (X1)	0,10	0.275	10	3.642	Tidak Multikolinieritas
Promosi Jabatan (X2)	0,10	0.263	10	3.807	Tidak Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (Y)	0,10	0.354	10	2.829	Tidak Multikolinieritas

Dari hasil uji SPSS 16 mengatakan bahwa variabel motivasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heterokedasitas



Dari Grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dari hasil uji *SPSS 26* mengatakan bahwa semua variabel tidak terjadi heterokedastisitas, karena nilai Sig > 0,05.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,327	1,092		5,792	0,000
	Motivasi	0,435	0,087	0,573	4,981	0,000
	Promosi Jabatan	0,353	0,093	0,447	3,800	0,000
	Lingkungan Kerja	0,048	0,060	0,081	0,795	0,431

Dari tabel 4.16 di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh motivasi, promosi jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya sebagai berikut :

Y= a + b1X1 + b2X2 + b3X3+e
Y= 6,327 + 0,435X1 + 0,353X2 + 0,048X3+e

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05, persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta mempunyai nilai sebesar 6,327, artinya jika motivasi (X1), promosi jabatan (X2), lingkungan kerja (X3) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 6,327**.**

Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,435, artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,435 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja

karyawan, semakin naik motivasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel promosi jabatan (X2) sebesar 0,353, artinya jika promosi jabatan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,353 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan, semakin naik promosi jabatan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,048, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,048 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan. e. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1, X2, X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Pengujian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dansignifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0,05) , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

Pengujian Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

Pengujian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0.431 yang lebih besar dari 0.05 (0,431 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

Uji F (Simultan)

Uji F berguna untuk menguji variabel independen secara bersama sama simultan

terhadap variabel dependen

ANOVA					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	306,934	3	102,311	76,468
	Residual	61,546	46	1,338	
	Total	368,480	49		

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 76,468. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel (76,468 > 2,81), seperti terlihat pada tabel. Artinya terdapat pengaruh motivasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap keputusan pembelian. Sehingga H4 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya PerkasaSurabaya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar α =0.05 dan dengan derajat kebebasan df (N-k-1) = 50-3-1 = 46. diperoleh t tabel = 2,012. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 4,981. Dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel (4,981 > 2,012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikan sisebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0,05) , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar α =0.05 dan dengan derajat kebebasan df (N-k-1) = 50-3-1 = 46. diperoleh t tabel =2,012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar α =0.05 dan dengan derajat kebebasan df (N-k-1) = 50-3-1 = 46. diperoleh t tabel = 2,012. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda

diperoleh nilai thitung sebesar 0,795. Dengan demikian t hitung kurang dari t tabel (0,795 < 2,012), Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0.431 yang lebih besar dari 0.05 (0,431 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

Pengaruh Motivasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh motivasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0,05), dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

Simpulan dan Implikasi

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keryawan.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan meskipun Lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja, namun perusahaan harus tetap memikirkan bagaimana cara mengatasi lingkungan kerja guna untuk mencapai target atau tujuan tertentu. Setiap perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki Resiliensi memiliki ketangguhan atau kelincahan dan juga diperlukan karyawan yang memiliki keahlian untuk menyelesaikan tugas sehingga bisa mencapai kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Abidin, Zainal dkk. (2014). Buku Ajar Pendidikan Bela Negara. Surabaya: UPN Veteran Jawa Timur.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Afriyanti, Y., & Rachmawati, I. (2014).Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Riset Keperawatan.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Agustina,C dan Wahyudi, T. 2015. Aplikasi Game Pendidikan Berbasis Android Untuk Memperkenalkan Pakaian Adat Indonesia. Indonesian

Journal On Software Engineering Vol.1 No.1 2015.

Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.

Alex S. Nitisemito.(2013), Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.

Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu. Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

Indriantoro,Nur dan Bambang Supomo. 2011, ”Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen”, Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.

Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kotler, Philip dan Amstrong, Gary, (2014), Principles of Marketin12th Edition, Jilid 1 Terjemahan Bob Sabran Jakarta : Erlangga.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh.Jakarta: penerbit Erlangga

Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.

Sedarmayanti, 2012, Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya, Bandung:Refika Aditama.

Sekaran, Uma. 2014. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business) Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

Simanjuntak, ES. 2014. Efusi pleura

kanan yang disebabkan oleh carsinoma mammae dextra metastase ke paru. Medula. Vol. 2.

Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pergawai BAPPEDA. Mallikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No.1 , 18-23.

Sugiyono. (2012). memahami penelitian kuantitatif. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alfabeta, CV.

Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada .

Wukir, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.

,