

**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. DEWA RENCANA PERANGIN-ANGIN (Bidang Agribisnis  
Perkebunan Kelapa Sawit)**

**Marthalina BR Tarigan<sup>1</sup> Hardianto Butarbutar<sup>2</sup> Anita Marselina Purba<sup>3</sup>  
S1 Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
Emma Novirsari<sup>1</sup> Rosinta Romauli Situmeang<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia<sup>1,2</sup>**

**ABSTRACT**

*Job satisfaction that has not been fulfilled due to poor working environment and unfavorable employee competency level. PT. Dewa Rencana Perangin-angin is engaged in the agribusiness of oil palm plantations. The research method uses a quantitative approach, the type of research used is quantitative descriptive. Data collection is done by interviews, questionnaires and documentation studies. Analysis of the data used is multiple linear regression. The population used is all employees totaling 184 people. Determination of samples in the study using Slovin formula by taking 126 people as a sample, where 30 people will be used to test the validity and reliability of research instruments and the remaining 96 people made the study sample. The results showed that physical and competence work environments simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee job satisfaction with determinant coefficient values of 0.109 or 10.9%, while the remaining 89.1% were influenced by other independent variables not examined. The conclusion of the study is that simultaneously and partially the physical work environment and competence have a significant effect on employee job satisfaction at PT. Gods Plan for the War of the Winds.*

**Kata kunci: Lingkungan kerja fisik, Kompetensi, Kepuasan kerja**

**PENDAHULUAN**

Lingkungan kerja fisik merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam mendukung melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan dan semangat bekerja. bahwa PT. Dewa Rencana Perangin-angin (Bidang Agribisnis Perkebunan Kelapa Sawit) mengalami masalah keluar masuk karyawan yang serius, dimana hampir setiap bulannya selalu ada karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan yang kurang baik, yang mana hal ini merupakan salah satu cerminan dari ketidakpuasan karyawan bekerja pada perusahaan. Salah satu permasalahan yang diindikasikan penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik pada perusahaan yang kurang baik. Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin (Bidang Agribisnis Perkebunan Kelapa Sawit) diindikasikan masih kurang mendukung bagi kelancaran kegiatan operasional perusahaan, dimana masih banyak karyawan perusahaan yang menyampaikan keluhan mengenai ketidaknyamanan saat bekerja karena lingkungan kerja Fisik yang kurang nyaman. Kompetensi karyawan PT. Dewa Rencana Perangin-angin (Bidang Agribisnis Perkebunan Kelapa Sawit) diduga masih kurang baik dilihat dari data kesalahan kerja karyawan yang masih sering terjadi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Atas dasar uraian tersebut, maka timbul keinginan peneliti untuk melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh Lingkungan Fisik dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin (Bidang Agribisnis Perkebunan Kelapa Sawit)**".

### **TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan Kerjafisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin (Bidang Agribisnis Perkebunan Kelapa Sawit).
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin (Bidang Agribisnis Perkebunan Kelapa Sawit).
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan Kerjafisik dan kompetensi terhadap kepuasan kerjakaryawan pada PT. Dewa Renacana Perangin-angin (Bidang Agribisnis Perkebunan Kelapa Sawit).
- 4.

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Kaswan (2017: 578) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan , misalnya kebersihan , music dan sebagainya.

#### **Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Kaswan (2017:568), hal-hal yang dimaksud dengan kondisi fisik yang menyenangkan antara lain:

1. Ventilasi yang baik
2. Penerangan yang cukup
3. Adanya tata ruang yang rapi
4. Lingkungan kerja yang bersih
5. Lingkungan kerja yang bebas dari populasi udara
- 6.

#### **Kompetensi**

Menurut Torang (2014:53) kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisai.

#### **Indikator-indikator Kompetensi**

Menurut Wibowo (2014:273), ada beberapa tipe karakteristik yang digunakan sebagai indikator pada variabel ini adalah:

1. Motif  
adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat  
adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep diri  
adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan  
adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik dan kompetensi yang kompleks.
5. Keterampilan

adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau keterampilan tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analisis dan konseptual.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2014:74), Kepuasan kerja adalah pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

### **Indikator-indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:118-119), ada variabel yang dapat menjadi alat ukur kepuasan kerja. Hal tersebut digunakan sebagai indikator kepuasan kerja antara lain:

- a. *Turn Over*  
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.
- b. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja  
Pegawai-pegawai yang tidak puas cenderung tingkat kehadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
- c. Umur  
Adanya kecenderungan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.
- d. Tingkat pekerjaan  
Karyawan- karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.
- e. Ukuran organisasi perusahaan  
Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi partisipasi karyawan.

### **Teori Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:122), timbulnya rasa puas atau tidak puas karyawan disebabkan oleh faktor pemeliharaan meliputi, administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status.

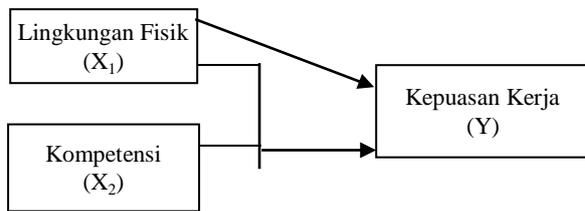
### **Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2010: 139), "mendefinisikan bahwa kepuasan kerja (*jobsatisfaction*) adalah merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya."

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dan teori pendukung, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut;

- H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin.
- H<sub>2</sub> : Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja fisik dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin.



**Metode Penelitian**

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dewa Rencana Perangin-angin (Bidang Agribisnis Perkebunan Kelapa Sawit) yang berlokasi di Dusun III Raja Tengah Hilir Desa Raja Tengah Kabupaten Langkat. Penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2018 sampai dengan Desember 2018.

**Populasi**

Menurut Sugiyono (2015:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan Oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Dewa Rencana Perangin-angin (Bidang Agribisnis Perkebunan Kelapa Sawit) yang berjumlah 184 Karyawan atau lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2 rekapitulasi karyawan perusahaan berikut ini:

**Tabel III.2**

**Rekapitulasi Jumlah Karyawan**

No	Departemen/Divisi	Jumlah Karyawan
1	Manajer	1
2	KTU	1
3	HRD & Staf	4
4	Ast, Proses shift I-II & Staf	8
5	Ast, Maintenance & Staf	9
6	Ast, Electrical & Staf	8
7	KA LAB & Staf	13
8	KA Bongkar Muat & Staf	30
9	KA Gudang & Staf	26
10	Ast, Operasional & Staf	30
11	Krani Produksi & Staf	42
12	Kasir	6
13	Security	6
<b>Total</b>		<b>184</b>

**Sumber: PT. Dewa Rencana Perangin-angin, 2018**

**Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:149) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Menurut Soewadji (2012:134) penentuan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

Dimana,

n = Jumlah Sampel  
 N = Ukuran Populasi

e = Standart Error (0,05)

Berdasarkan rumus Slovin dapat diketahui jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{184}{1 + 184(0.05)^2}$$

$$= 126,027$$

$$= 126$$

Dibulatkan menjadi 126 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik “*random sampling*” yaitu memilih 30 orang karyawan di luar sampel penelitian untuk uji validitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Metode Penelitian

#### Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu antara variabel seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin dapat dihitung dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistic Product and Service Solution (SPSS)*. Hasil koefisien regresi linier berganda variabel-variabel independen (X) terhadap variabel Y dapat dilihat padatable berikut ini.

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.022	2.495		4.016	.000
1 Lingkungan Kerja	.171	.062	.270	2.756	.007
Kompetensi	.194	.095	.200	2.042	.044

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Hasil penelitian 2019**

Berdasarkan Tabel IV.12 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,022 + 0,171X_1 + 0,194X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10,022 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel lingkungan kerja fisik dan kompetensi, maka nilai kepuasan kerja sebesar 10,022 satuan.
2. Variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,171 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja fisik 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,171 satuan.
3. Variabel kompetensi sebesar 0,194 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,194 satuan.

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan positif dan signifikansi variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$  (Lingkungan kerja fisik dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin)
- b.  $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  (Lingkungan kerja fisik dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin).

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .
  - b.  $H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini:

**Tabel IV.14 Hasil Uji FANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.055	2	41.527	6.837	.002 <sup>b</sup>
Residual	564.904	93	6.074		
Total	647.958	95			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

**Sumber: Hasil penelitian 2018**

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin.

Model hipotesis yang digunakan dalam uji-t ini adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$  (Lingkungan kerja fisik; kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin).
- b.  $H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$  (Lingkungan kerja fisik; kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin).

Nilai  $t_{hitung}$  akan diperoleh dari data olahan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat ( $\alpha$ ) = 5% dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0$  diterima jika :  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada ( $\alpha$ ) = 5%
- b.  $H_1$  diterima jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada ( $\alpha$ ) = 5%

**Tabel IV.15 Hasil Uji t Hipotesis Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.022	2.495		4.016	.000
Lingkungan kerja	.171	.062	.270	2.756	.007
Kompetensi	.194	.095	.200	2.042	.044

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Hasil penelitian 2018**

Berdasarkan tabel IV.15 diatas, hasil uji parsial diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji hipotesis parsial variabel lingkungan kerja fisik dari tabel tersebut dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,756 dengan nilai signifikan 0,007 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,756 > 1,984$ ) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin.

2. Uji hipotesis parsial variabel kompetensi dari tabel tersebut dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,042 dengan signifikan 0,044 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,042 > 1,984$ ) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin. Nilai koefisien determinansi *adjusted R<sup>2</sup>* dari seleksi dan pelatihan menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin sebesar 10,9% dan sisanya sebesar 89,1% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti.

### **Saran**

Adapun saran yang ingin penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti  
Dengan penelitian yang dilakukan ini maka peneliti berharap dapat memperoleh lebih banyak pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.
2. Bagi Program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi  
Dengan penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat dijadikan referensi yang baik bagi peneliti selanjutnya.
3. Bagi Perusahaan  
Diharapkan PT. Dewa Rencana Perangin-angin dapat memperbaiki lingkungannya agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja guna terpuhinya kepuasan kerja, dan tentunya dengan kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih produktif bekerja dan kompetensi masing-masing karyawan semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
4. Bagi peneliti selanjutnya  
Sebagai bahan acuan dan agar dapat diamati variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti motivasi, disiplin, kompensasi, pengembangan karir, pengawasan dan sebagainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen*. Cetakan Keduapuluh Tiga, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Kaswan. 2017. *Psikologi industri dan organisasi*. Cimahi: Alfabeta

- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Pertama, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moehariono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE.
- Nuraida, Ida. 2014. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Kelima, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo .2016, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yendra. 2016. *Mengenal Ilmu Bahasa (Linguistik)*. Sleman: Deepublish. Tim Penyusun. 2003. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.

