



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT AQUAVUE VISION INTERNATIONAL**

**Nina Andriyani**

nina\_adriyani@yahoo.com

Alumni Program Manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

**Ramadhani Hamzah**

rani\_0606@stiebi.ac.id

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

**Riduan Siagian**

riduan.stiebi@gmail.com

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

**Abstract:** *The purpose of this study was to determine the effect of job environment and job discipline on employee performance and job motivation as intervening variables. The samples obtained were 96 employees. The results showed that the job environment had a positive and significant effect on job motivation. Job discipline has a positive and significant effect on job motivation. The job environment has a positive and significant effect on employee performance. Job discipline has a positive and significant effect on employee performance. Job motivation has a positive and significant effect on employee performance. The job environment does not have a positive and significant effect on employee performance through job motivation, and job discipline does not have a significant effect on employee performance through job motivation.*

**Keywords:** *Job Environment, Job Discipline, Employee Performance, and Job Motivation.*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Sampel yang didapat adalah sebanyak 96 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja.

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang *modern* tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Karena banyaknya suatu persaingan dalam mencari lapangan pekerjaan yang membutuhkan kompetensi dan kerja yang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi dan semakin termotivasi untuk bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk berkerja. Lingkungan yang nyaman pada saat kinerja akan menyebabkan karyawan merasa senang saat berada di perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan organisasi agar tidak terjadi keteledoran dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, hasil kerja karyawan setelah berusaha atau bekerja keras yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Motivasi kerja segala sesuatu yang menimbulkan suatu semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja, karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha sebaik-baiknya dan akan membentuk peningkatan produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat.

## **Landasan Teori**

### **Manajemen**

Menurut Handoko (2011:8) “Pengertian manajemen adalah merencanakan dan melakukan pengawasan usaha bagi para anggota perusahaan dan penggunaan sumber daya di organisasi lainnya agar tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai”. Menurut Hasibuan (2014:1) “Manajemen adalah ilmu yang mengatur terbentuknya pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan lebih efisien agar satu tujuan yang telah dibentuk tercapai”.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2013:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu individu yang mengatur atau merencanakan suatu pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi”. Menurut Handoko (2010:4) “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan atau penyeleksian pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan seorang maupun organisasi”.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2011:118) “Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Menurut Sinambela (2016:96) “Lingkungan Kerja menggambarkan sikap umum dan pegawai dan masyarakat terhadap serikat pekerja”.

### Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2018:214) “Disiplin Kerja suatu kekuatan yang dapat berkembang didalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Menurut Sutrisno (2011:87) “Pentingnya Disiplin Kerja adalah keteraturan dan ciri utama organisasi dan disiplin adalah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

### Kinerja Karyawan

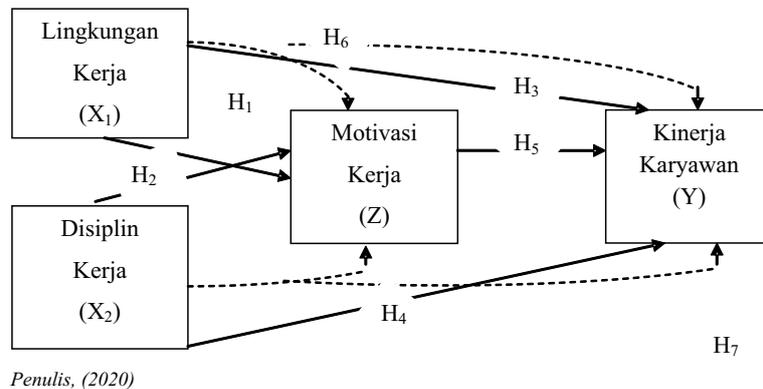
Menurut Bangun (2012:231) “Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan”. Standar kinerja adalah tingkat diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

### Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2011:2) “Motivasi adalah sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, dalam melaksanakan hal kegiatan tertentu”. Dalam bidang riset motivasional, seseorang dapat bersikap antusias dalam hal melaksanakan tugas. Seseorang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang kerja.

### Kerangka Pikir

Gambar 2.1.  
Skematik Kerangka Pikir



### Metodologi Penelitian

#### Metode Penelitian

Menurut Wati (2018:5) mendefinisikan bahwa “Metode penelitian merupakan proses atau cara ilmiah untuk mendapatkan datayang akan digunakan untuk keperluan penelitian”. Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisir untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban.

## Deskripsi Data

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi:

### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Tersiana (2018:2) “Variabel bebas merupakan variabel yang variabelitasnya diukur oleh peneliti atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat)”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).

### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Tersiana (2018:3) “Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sesuai dengan masalah yang akan diteliti”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 3. Variabel *Intervening*

Menurut Tersiana (2018:4) “Variabel *Intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur”. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak di antara variabel *independent* dan *dependent*, sehingga variabel *independent* tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Yang menjadi variabel *intervening* adalah Motivasi Kerja (Z).

## Populasi Dan Sampel

### Populasi

Dalam penelitian yang menggunakan metode survei ini terlebih dahulu harus diketahui dan ditetapkan populasi yang akan dijadikan fokus penelitian. Pendapat Lolombulan (2017:3) “Mengarahkan bagian pada populasi keseluruhan subyek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT Aquavue Vision International sebanyak 127 orang.

### Sampel

Menurut pendapat Lolombulan (2017:5) “Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Penelitian dihitung menggunakan rumus slovin dengan hasil sampel 96 karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner menurut Tersiana (2018:87) “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk bisa dijawab. Daftar pertanyaan dibuat sesuai dengan operasional variabel yang telah disusun sebelumnya”.

### Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan berbasis *Partial Least Square (PLS)* terdiri dari Model Pengukuran atau *Outer Model* dan *Inner model*

## Analisa dan Pembahasan

### 1. *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dengan *construct score* yang dihitung. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun pada riset pengembangan skala,

*loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstraknya seperti terlihat pada tabel dan gambar struktural dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi)**

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
	LK1	0,758	Valid
	LK2	0,845	Valid
	LK3	0,753	Valid
	DK2	0,997	Valid
	DK4	0,997	Valid
	KK2	0,921	Valid
	KK3	0,707	Valid
	MK1	0,532	Valid
	MK2	0,769	Valid
	MK3	0,852	Valid

Sumber: Output PLS, (2020)

Hasil dari pengujian dari *convergent validity* pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0.50..

#### Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* yaitu indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (Cross Loading)**

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
DK2	0,997	0,388	0,228	0,098
DK4	0,997	0,372	0,214	0,102
KK2	0,386	0,921	0,202	0,163
KK3	0,206	0,707	0,133	0,090
LK1	0,186	0,140	0,758	0,137
LK2	0,217	0,208	0,845	0,249
LK3	0,105	0,130	0,753	0,170
MK1	0,087	0,078	0,005	0,532
MK2	0,090	0,175	0,144	0,769
MK3	0,087	0,098	0,260	0,852

Sumber: Output PLS, (2020)

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap bentuk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian AVE**

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Lingkungan kerja	0,619
Disiplin kerja	0,995
Kinerja karyawan	0,674
Motivasi kerja	0,533

Sumber: Output PLS, (2020)

### Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Menurut Arikunto (2013:87) pengklasifikasian derajat reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Pengujian *Composite Reliability***

	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Lingkungan kerja	0,829	Reliabilitas Tinggi
Disiplin kerja	0,997	Reliabilitas Sangat Tinggi
Kinerja karyawan	0,802	Reliabilitas Tinggi
Motivasi kerja	0,768	Reliabilitas Tinggi

Sumber: Output PLS, (2020)

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha***

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan kerja	0,703	Reliabilitas Tinggi
Disiplin kerja	0,994	Reliabilitas Sangat Tinggi
Kinerja karyawan	0,546	Reliabilitas Sedang
Motivasi kerja	0,639	Reliabilitas Sedang

Sumber: Output PLS, (2020)

### Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antar variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rangka konseptual. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (*inner model*) adalah sebagai berikut:

#### Hasil Pengujian Nilai *R-Square*

Melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*.

**Tabel 4.5**  
**Nilai  $R^2$  Variabel Endogen**

	<i>R Square</i>
Kinerja karyawan	0,538
Motivasi kerja	0,729

Sumber: Output PLS, (2020)

### Hasil Pengujian Goodness of Fit Model

Pengujian Goodness of Fit Model struktural pada inner model menggunakan nilai predictive-relevance (Q<sup>2</sup>). Nilai Q-square lebih besar nol (0) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive-relevance. Nilai R-square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1)(1 - R_p)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,538)(1 - 0,729)$$

$$Q^2 = 1 - (0,462)(0,271)$$

$$Q^2 = 0,875$$

### Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikansi atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0,05 (5%) = 1,96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-Statistik).

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	T-statistics	P-values	Hasil
H1	Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja	-	4,795	0,020	Diterima
H2	Disiplin Kerja → Motivasi Kerja	-	3,274	0,000	Diterima
H3	Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	-	3,239	0,000	Diterima
H4	Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	-	3,419	0,001	Diterima
H5	Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	-	4,295	0,000	Diterima
H6	-	Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,171	0,864	Ditolak
H7	-	Disiplin Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,037	0,816	Ditolak

Sumber: Output PLS, (2020)

1. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja hasil nilai *T-Statistics* 4,795 lebih besar 1,96.
2. Hasil ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja hasil nilai *T-Statistics* 3,274 lebih besar 1,96.
3. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan hasil nilai *T-Statistics* 3,239 lebih besar 1,96.

4. Hasil ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil nilai *T-Statistics* 3,419 lebih besar 1,96.
5. Hasil ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hasil nilai *T-Statistics* 4,295 lebih besar 1,96.
6. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja *T-Statistics* 0,171 lebih kecil 1,96.
7. Hasil ini menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja *T-Statistics* 0,037 lebih kecil 1,96.

### **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan atas hasil deskripsi dan analisis data maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja  
Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-statistics* sebesar 4,795, dan nilai *P-values* sebesar 0,020. Nilai *T-statistics* lebih besar T-tabel 1,96, nilai *P-values* menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja  
Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-statistics* sebesar 3,274, dan nilai *P-values* sebesar 0,000. Nilai *T-statistics* lebih besar T-tabel 1,96, nilai *P-values* menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-statistics* sebesar 3,239, dan nilai *P-values* sebesar 0,000. Nilai *T-statistics* lebih besar T-tabel 1,96, nilai *P-values* menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-statistics* sebesar 3,419, dan nilai *P-values* sebesar 0,001. Nilai *T-statistics* lebih besar T-tabel 1,96, nilai *P-values* menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-statistics* sebesar 3,419, dan nilai *P-values* sebesar 0,000. Nilai *T-statistics* lebih besar T-tabel 1,96, nilai *P-values* menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
6. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja  
Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-statistics* sebesar 0,171, dan nilai *P-values* sebesar 0,864. Nilai *T-statistics* lebih kecil T-tabel 1,96, nilai *P-values* menunjukkan lebih dari 0,05, hasil ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
7. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja  
Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-statistics* sebesar 0,171, dan nilai *P-values* sebesar 0,864. Nilai *T-statistics* lebih kecil T-tabel 1,96, nilai *P-values* menunjukkan lebih dari 0,05, hasil ini menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

## Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka beberapa hal yang dapat dijadikan saran adalah:

1. Saran untuk perusahaan dan karyawan PT Aquavue Vision International
  - 1) Perusahaan sebaiknya memberi variasi pekerjaan kepada karyawan, agar pekerjaan karyawan tidak monoton dan karyawan dapat mengasah kemampuan dengan pekerjaan yang bervariasi.
  - 2) Perusahaan harus mengadakan pelatihan secara berkala untuk mendapatkan keahlian tertentu pada karyawan yang dapat membantu proses bekerja.
  - 3) Pimpinan harus meyakinkan karyawan bahwa karyawan akan menerima imbalan yang pantas atas hasil kerjanya yang mencapai target, supaya karyawan dapat memiliki semangat.
  - 4) Karyawan harus memiliki rasa ikhlas dan percaya terhadap perusahaan ini, sehingga dapat meningkatkan komitmen, seperti karyawan bekerja atas dasar keinginan bukan keharusan.
  - 5) Perusahaan harus memperjelas sistem kerja yang ada di perusahaan agar karyawan merasa diberikan perhatian berupa kejelasan oleh perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Abdillah, W dan Hartono, J. 2015. *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. CV ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Ed.4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Ed.2. BPFEE. Yogyakarta.
- 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Hamali, Yusuf Arif. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta
- Lolombulan, Julius H. 2017. *Statistika Peneliti Pendidikan*. Ed. 2. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sinambela, Litjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara. Jakarta.
- Tersiana, Andra. 2018. *Metode Penelitian*. 2018. Yogyakarta.
- Wati, Lela Nurlaela. 2018. *Metodologi Penelitian Terapan*. Ed. 2. Pustaka Amri. Bekasi.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT Rineka Cipta. Jakarta.