PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROGRAM PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YSS (YAMAHA *SERVICE STATION*) 13052 CAHYA YAMAHA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajamen
Fakultas Ekonomi
UNP Kediri

OLEH :

PENI ANJAR SARI
NPM: 11.1.02.02.0368

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi oleh:

PENI ANJAR SARI
NPM: 11.1.02.02.0368

Judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROGRAM PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YSS (YAMAHA *SERVICE STATION*) 13052 CAHYA YAMAHA KEDIRI

Telah Disetujui untuk Diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
FE UNP Kediri

Tanggal: 31 Agustus 2015

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Sri Aliami	Dr. Hamzah Gunawan
NIDN.0716086403	NIDN.

Skripsi oleh:

PENI ANJAR SARI
NPM: 11.1.02.02.0368

Judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROGRAM PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YSS (YAMAHA *SERVICE STATION*) 13052 CAHYA YAMAHA KEDIRI

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UNP Kediri
pada Tanggal: 5 September 2015

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

PanitiaPenguji:

1. Ketua : Dr. Sri Aliami
2. Penguji I : Dr. Samari
3. Penguji II : Dr. Hamzah Gunawan

Mengetahui,
DekanFakultasEkonomi,

Dr. Subagyo
NIDN.071706660

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROGRAM PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YSS (YAMAHA SERVICE STATION) 13052 CAHYA YAMAHA KEDIRI

PENI ANJAR SARI
NPM: 11.1.02.02.0368
Ekonomi – Manajemen
www.unpkediri.ac.id
Dosen Pembimbing 1 : Dr. Sri Aliami
Dosen Pembimbing 2 : Dr. Hamzah Gunawan
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa lingkungan kerja yang ada, program pelatihan yang diselenggarakan, dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan YSS 13052 Cahya Yamaha Kediri.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan, (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, (4) Untuk mengetahui pengaruh secara lingkungan kerja, program pelatihan, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif didukung dengan kualitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif, yaitu menguji pengaruh atau hubungan masing-masing variabel. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yakni seluruh karyawan YSS 13052 Cahya Yamaha Kediri yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 13.0 *for Windows*. Hasil penelitian didapatkan hasil persamaan analisis regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 1{,}830 + 0{,}252\ X_1 + 0{,}215\ X_2 + 0{,}499\ X_3}$$

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) secara parsial masing-masing variabel independen, lingkungan kerja, program pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) secara simultan variabel lingkungan kerja, program pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan kepada pimpinan perusahaan agar dapat lebih meningkatkan lingkungan kerja, program pelatihan, dan kompensasi yang ada di perusahaan. Serta hal-hal lain yang dirasa perlu untuk ditingkatkan, tentunya yang dapat mendukung pencapaian kinerja yang baik

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Program Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Masalah sumber daya manusia menjadi kajian utama bagi perusahaan yang berkeinginan tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan berbagai dinamika dan kebutuhannya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusia, terutama dari karyawannya dalam mencapai tujuan.

Pencapaian tujuan organisasi membutuhkan kinerja yang baik dari karyawan. Hal ini seperti diungkapkan oleh Mankunegara (2007:67), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan selalu meningkatkan kualitas dalam bekerja, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Melalui kinerja yang tinggi, tujuan perusahaan dapat dicapai dengan optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Bangun (2012:230), kinerja merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Hal tersebut dapat diartikan, kesalahan pengelolaan pada variabel independen akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif. Selanjutnya, menurut Siagian (2002:40), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, pelatihan dan pengembangan, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Namun, meski beberapa upaya di atas telah dilakukan, kenyataannya kinerja karyawan YSS 13052 Cahya Yamaha Kediri masih dirasa belum optimal. Hal ini bisa dilihat dari pasang surutnya pencapaian target penjualan dari perusahaan dan adanya keluhan dari pelanggan.

Bertitik tolak pada uraian di atas, maka penelitian ini mengambil judul yaitu: **“ Pengaruh Lingkungan Kerja, Program Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan YSS (Yamaha *Service Station*) 13052 Cahya Yamaha Kediri.”**

II METODE

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:63), variabel penelitian adalah suatu atribut dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdiri atas dua macam variabel, yakni variabel independen terdiri atas 3 (tiga) variabel independen dan variabel dependen yakni 1 (satu) variabel dependen.Variabel-variabel tersebut yakni sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2010:64), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian dilambangkan dengan (X) adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja (X_1)
b. Program pelatihan (X_2)
c. Kompensasi (X_3)

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2010:64), variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menjelaskan tentang variabel yang diteliti, konsep variabel, indikator, serta skala pengukuran, sehingga terdapat variabel-variabel yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi yaitu variabel yang situasi dan kondisinya tergantung variabel lain. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang digunakan, yaitu:

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja pada YSS 13052 Cahya Yamaha Kediri baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah dalam bekerja. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46), adalah sebagai berikut:

1) Penerangan ($X_{1,1}$)
2) Hubungan kerja ($X_{1,2}$)
3) Dekorasi ($X_{1,3}$)

b. Program Pelatihan (X_2)

Program pelatihan menyangkut usaha-usaha yang terencana yang diselenggarakan oleh YSS 13052 Cahya Yamaha Kediri agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Adapun indikator program pelatihan menurut Bangun (2012:205-206), adalah sebagai berikut:

1) Kesiapan peserta pelatihan ($X_{2,1}$)
2) Kemampuan pelatih ($X_{2,2}$)
3) Materi pelatihan ($X_{2,3}$)

c. Kompensasi (X_3)

Kompensasi merupakan suatu imbal jasa berupa uang baik secara langsung maupun tak langsung yang diberikan YSS 13052 Cahya Yamaha Kediri terhadap karyawan. Adapun indikator kompensasi menurut Rivai (2005: 358), sebagai berikut:

1) Kompensasi finansial langsung ($X_{3,1}$)
2) Kompensasi finansial tidak langsung ($X_{3,2}$)
3) Kompensasi nonfinansial ($X_{3,3}$)

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh YSS 13052 Cahya Yamaha Kediri. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Sutrisno (2014: 152), sebagai berikut:

1) Hasil kerja
2) Pengetahuan pekerjaan
3) Sikap

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif. Menurut Supriyanto dan Machfud (2010:287), penelitian eksplanatif adalah suatu penelitian yang menguji hipotesis antar variabel yang telah dirumuskan sebelumnya. Peneliti menggunakan penelitian eksplanatif karena penelitian ini bermaksud menguji pengaruh atau hubungan masing-masing variabel yang terlebih dahulu telah dirumuskan dalam hipotesis sebelumnya, variabel tersebut antara lain: lingkungan kerja (X_1), program pelatihan (X_2), kompensasi (X_3), dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk kegiatan perhitungan nantinya akan menggunakan bantuan program SPSS versi 13.0 *for Windows*.

2. Pendekatan Penelitian

Menurut Arikunto (2002:23), pendekatan penelitian merupakan cara atau metode mengadakan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif jika dilihat dari datanya. Menurut Arikunto (2010:27), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dituntut mulai dari data yang dikumpulkan, penafsiran data tersebut, serta penampilan hasilnya dinyatakan dalam bentuk angka-angka,

meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya.

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena data kuantitatif yang dikumpulkan merupakan data yang berbentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya suatu pernyataan atau pertanyaan dalam skala pengukuran dan merupakan alternatif jawaban seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam kuesioner.

C. Sampel Penelitian

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *Nonprobalitity* sampling. Menurut Sugiyono (2012:84), *Nonprobality* sampling adalah jenis sampling yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik ini meliputi: sampling sistematis, kuota, jenuh, *snowball*, *purposive*, dan insidental.

Teknik *Nonprobality* sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2012:92), sampel jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sensus).

Berdasarkan teori sebelumnya dan sesuai dengan kondisi subjek di lokasi penelitian, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan YSS 13052 Cahya Yamaha Kediri sejumlah 60 karyawan.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka. Misalnya jumlah karyawan, dsb. Sedangkan data kualitatif yaitu data yang berhubungan dengan kategorisasi atau karakteristik berwujud pernyataan atau berupa kata-kata.

Menurut Ridwan (2010:5), data kualitatif dapat diangkakan dalam bentuk sekala Likert. Data kualitatif ini diperoleh dari hasil pertanyaan-pertanyaan yang diisi dalam angket atau kuesioner.

2. Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172), sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Sehingga sumber data dalam penelitian ini adalah data-data yang ada pada YSS 13052 Cahya Yamaha Kediri sebagai objek yang diteliti. Adapun data-data tersebut meliputi:

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dan dikumpulkan dari tempat penelitian dengan cara menyebar kuesioner dengan pihak yang bersangkutan kemudian diolah sendiri. Dalam penelitian ini yang merupakan data primer diantaranya

data mengenai lingkungan kerja, program pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti, melainkan diperoleh dari buku-buku literatur, salinan ataupun dari media lain seperti internet yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah gambaran umum perusahaan.

III HASIL DAN KESIMPULAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan adalah dengan melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel}. Untuk sampel 60, nilai r_{tabel}=0,254. Uji ini dilakukan manakala butir pertanyaan lebih dari 1. Kriteria pengujian yakni sebagai berikut:

- Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan valid
- Bila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan tidak valid

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 13.0 *for Windows* didapatkan hasil uji validitas yang dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomer item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	1	0,585	0,254	Valid
	2	0,681	0,254	Valid
	3	0,542	0,254	Valid
	4	0,705	0,254	Valid
	5	0,648	0,254	Valid
	6	0,682	0,254	Valid
	7	0,752	0,254	Valid
Program pelatihan	1	0,693	0,254	Valid
	2	0,755	0,254	Valid
	3	0,707	0,254	Valid
	4	0,751	0,254	Valid
	5	0,553	0,254	Valid
	6	0,666	0,254	Valid
	7	0,694	0,254	Valid
Kompensasi	1	0,697	0,254	Valid
	2	0,761	0,254	Valid
	3	0,590	0,254	Valid
	4	0,663	0,254	Valid
	5	0,681	0,254	Valid

	6	0,698	0,254	Valid
	7	0,712	0,254	Valid
Kinerja karyawan	1	0,762	0,254	Valid
	2	0,748	0,254	Valid
	3	0,593	0,254	Valid
	4	0,728	0,254	Valid
	5	0,717	0,254	Valid
	6	0,698	0,254	Valid
	7	0,616	0,254	Valid

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua item lebih besar daripada r_{tabel}. Hal tersebut diartikan bahwa semua item yang ada dalam variabel sudah valid yakni r hitung > 0,254

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja, program pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r alpha	Nilai r alpha hitung	Keterangan
Lingkungan kerja	0,60	0,762	Reliabel
Program pelatihan	0,60	0,771	Reliabel
Kompensasi	0,60	0,770	Reliabel
Kinerja karyawan	0,60	0,773	Reliabel

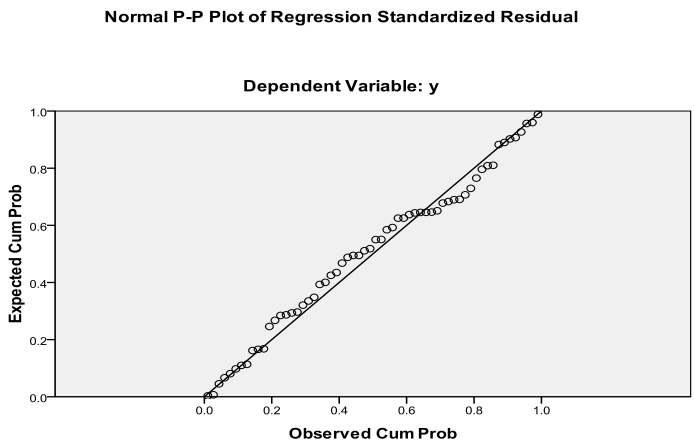
Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel lingkungan kerja, program pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, maka hasil dari uji reliabilitas terhadap keseluruhan pertanyaan terkait variabel penelitian adalah reliabel.

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot
Sumber: Output SPSS

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

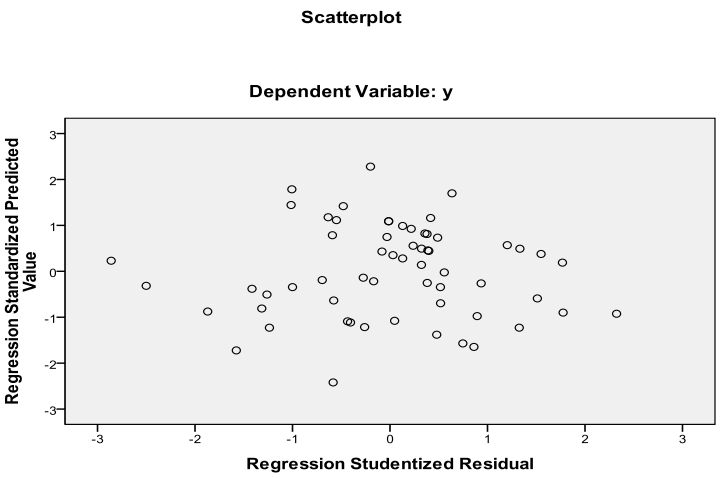
Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.830	.104		4.534	.045		
x1	.252	.118	.241	2.132	.037	.467	2.140
x2	.215	.093	.206	2.300	.025	.747	1.338
x3	.499	.109	.505	4.581	.000	.491	2.036

a. Dependent Variable: y
Sumber: Output SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau kolerasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yakni lingkungan kerja, program pelatihan, dan kompensasi karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.3
Hasil Uji Grafik Scatterplot
Sumber: Output SPSS

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak terbentuk pola dan berada di atas nol dan dibawah nol, sehingga tidak terjadi heterokedastisitas dan asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

d. Uji Autokolerasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokolerasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816[a]	.666	.648	2.054	1.935

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1
b. Dependent Variable: y
Sumber: Output SPSS

Nilai *durbin watson* (dw) yang dihasilkan adalah 1,935 nilai du=1,69 sehingga 4-du= 4-1,69=2,31. Dapat disimpulkan nilai *durbin watson* (dw) terletak antara du s/d 4-u, sehingga asumsi autokolerasi telah terpenuhi.

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

2. Program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi program pelatihan akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja, program pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya secara simultan lingkungan kerja, program pelatihan, dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

IV DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi).* Jakarta:Rineka Cipta

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan: untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta:Erlangga

Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Raya

Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Raya

Ridwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian.*Bandung:Alfabeta

Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Yogyakarta:Alfabeta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Yogyakarta:Alfabeta

Supriyanto, A. S dan Masyuri Machfud. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: Kencana Prenasa Media Group