PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TISAGA JAYAARTO AJISENTOSA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi S.E pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH :

DWI SETYARINI
NPM: 12.1.02.02.0566P

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh :

DWI SETYARINI
NPM : 12.1.02.02.0566P

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TISAGA JAYAARTO AJISENTOSA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 1 Februari 2016

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
Dra. Puji Astuti, M.M., M.Si	Ismayantika Dyah Puspasari, S.E., M.B.A.
NIDN. 0710106402	NIDN. 0706108902

ii

Skripsi oleh :

DWI SETYARINI
NPM : 12.1.02.02.0566P

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TISAGA JAYAARTO AJISENTOSA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal: 1 Februari 2016

Panitia Penguji

1. Ketua : Dra. Puji Astuti, M.M., M.Si.
2. Penguji I : Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M.
3. Penguji II : Ismayantika Dyah Puspasari, S.E., M.B.A.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TISAGA JAYAARTO AJISENTOSA KEDIRI

DWI SETYARINI
12.1.02.02.0566P
EKONOMI - MANAJEMEN
setya.rinii22@gmail.com
Dra. Puji Astuti, M.M., M.Si. dan Ismayantika Dyah Puspasari, S.E., M.B.A.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Suatu perusahaan yang menjalankan usaha pasti memiliki satu tujuan yaitu salah satunya adalah untuk mencapai keberhasilan dan pengelolaan SDM adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai keberhasilan dan salah satunya adalah kinerja dimana jika kinerja seorang karyawan baik maka tujuan perusahaan juga akan cepat tercapai dan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilakukan pada 60 karyawan PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan bagi PT Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri untuk memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang pencapaian hasil kinerja yang baik. Sebagai contoh pemimpin yang memperhatikan kesulitan bawahannya dan memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif, menciptakan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan, memperhatikan dan memberikan apresiasi prestasi kerja terhadap karyawan bisa berupa insentif. Semua itu bertujuan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya, karena dalam penelitian ini yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan insentif sebaiknya perusahaan memperhatikannya agar kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik atau bahkan meningkat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif, dan Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

Untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya gaya kepemimpinan. gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia sehingga dapat menggunakan kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Kinerja karyawan dapat juga diukur dengan besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung bekerja semaunya sehingga kinerja mereka tidak optimal. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik kedepannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri, penelitian ini teruang dalam sebuah judul:

"Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Tiasaga Jayaarto Ajisentosa Kediri".

B. Identifikasi Masalah

1. Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga pemimpin harus bisa memilih gaya kepemimpinan yang tepat.
2. Karyawan tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.
3. Adanya kekurangan dalam mentaati tata tertib di perusahaan.
4. Karyawan akan cenderung bekerja semaunya dan tidak optimal apabila

pemberian insentif oleh perusahaan tidak sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif.
2. Obyek yang diteliti adalah karyawan PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri?
3. Apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri.
3. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis (keilmuan) maka manfaat dari penelitian ini adalah:

   a. Untuk digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.
   b. Untuk dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian diharapkan hasil penelitian memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat dijadikan landasan bagi perusahaan untuk menentukan langkah perbaikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif agar meningkatkan kinerja karyawan.

II. METODE

A. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), insentif (X_3). Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang telah ditetapkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasi. Menurut Gay dalam Sukardi (2004:166) penelitian korelasi merupakan salah satu bagian penelitian *ex–postfacto* karena biasanya peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari keberadaan hubungan dan tingkat hubungan variabel direfleksikan dalam koefisien korelasi.

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif.

Sugiyono(2008:9) penelitian kuantitatif dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapakan.

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri yaitu perusahaan distributor yang membawa produk sosro, oreo, biskuat dan margarin. Penelitian ini dilakukan sejak 1 Februari 2015 sampai dengan 30 Juli 2015.

D. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sebanyak 60 orang yaitu semua karyawan PT. Tiasaga Jayaarto Ajisentosa Kediri Sampel dari penelitian ini sebanyak 60 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:110), Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:91), Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:105), Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain.

d) Uji Autokorelasi

Menurut Algifari (2000:83), penyimpangan model regresi klasik salah satunya adalah adanya autokorelasi dalam model regresi. Artinya, adanya korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2005:139) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005:84).

b. Uji F

uji F digunakan untuk mengetahui tingkat siginifikansi pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:84).

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Interprestasi Data

1. Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal dan berbentuk simetris, tidak menceng *(skewness)* ke

kanan atau ke kiri. Angka pada sisi kiri dan kanan juga pada rasio yang sama sehingga data sudah layak untuk diteliti dan hasil dari grafik normal probability plot titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dan arahnya selalu berdekatan atau berhimpitan dengan garis diagonal. Sehingga bisa disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai distribusi normal dan bisa digunakan untuk penelitian.

2. **U**ji Multikolonieritas

Berdasarkan tabel pengujian Multikolienaritas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.335, 0.250, 0.441 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 2.981, 3.999, 2.770 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolienaritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokodastisitas pada model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Uji *Durbin-Watson* sebesar 2,385. Nilai tersebut berada diantara nilai 1,55 sampai dengan 2,46. Dengan demikian model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

5. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan tabel pengujian maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2{,}867 + 0{,}047\ X_1 + 0{,}562\ X_2 + 0{,}381\ X_3$$

6. Uji t

Hasil dari uji t atau parsial adalah sebagai berikut :

a. Variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t = 0.412 dengan nilai signifikansi sebesar 0.482 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t = 4.400 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
c. Variabel insentif diperoleh nilai t=5.224 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Uji F atau Simultan

Hasil uji F H_0 ditolak, H_a diterima, hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000<0,05. Sehingga gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8. Koefisien Determinasi

Hasil *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,814. Hal ini berarti 81% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif. Sedangkan sisanya 19% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

B. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tisaga Jayaarto Aji Sentosa Kediri. Karyawan tidak terlalu memperdulikan gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Gaya kepemimpinan yang otoriter, demokratis atau bebas tidak akan terlalu mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tisaga Jayaarto Aji Sentosa Kediri. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tisaga Jayaarto Aji Sentosa Kediri. Pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi bekerja bagi karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.
4. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian membuktikan ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Sehinggga apabila suatu perusahaan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang pencapaian hasil kinerja yang baik. Sebagai contoh pemimpin yang memperhatikan kesulitan bawahannya dan memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif, menciptakan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan, memperhatikan dan

memberikan apresiasi prestasi kerja terhadap karyawan bisa berupa insentif. Semua itu bertujuan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya, karena dalam penelitian ini yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan insentif sebaiknya perusahaan memperhatikannya agar kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik atau bahkan meningkat.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan telah selesainya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau industri yang lain. Kemudian, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar didapatkan hasil perhitungan yang lebih efisien dan akurat, dengan menggunakan variabel disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi, prestasi kerja untuk diteliti selain variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif terhadap kinerja pegawai yang didukung dengan teori-teori atau penelitian terbaru.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Alfajar, Siti dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing* **Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.**

Algifari.2000. *AnalisisRegresi, Teori, Kasus &S olusi.* **Yogyakarta: BPFE UGM.**

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* **Jakarta: Rineka Cipta.**

Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. **Yogyakarta: Pustaka Pelajar.**

Fahmi. 2014. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. **Bandung : Alfabeta.**

Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS Edisi 3*. **Semarang: Badan Penerbit UNDIP**.

Handoko. 2009. *Manajemen Edisi 2*. **Yogyakarta: BPFE.**

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* **Jakarta: PT.Grasindo.**

Hasibuan, Malayu. 2004, *ManajemenSumberDayaManusia*. **Jakarta : Bumi Aksara.**

Hasibuan, Malayu. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. **Jakarta : Bumi Aksara.**

Kadarisman, 2012. *Manajemen Kompensasi*. **Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.**

Lensufiie, Tikno. 2011. *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*. **Jakarta: Erlangga.**

Mangkunegara. 2005. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Manajemen Kepegawaian*. **Bandung : Mandar Maju.**

Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. **Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPW.**

Malthis, L. Robert dan Jackson, John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. **Jakarta: Salemba Empat.**

Nuraini, T. 2013. *Manajemem Sumber Daya Manusia.* **Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.**

Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari teori ke praktek) Edisi 2*. **Jakarta: Rajawali Pers.**

Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. **Jakarta : PT. Bumi Askara.**

Sudin, Alwi dan Sudarman. 2010, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. ***Jurnal Sumber Daya Manusia*** **Vol.04 N0.1**

Sukardi. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. **Jakarta: Bumi Aksara.**

Sugiyono. 2004. *Metode PenelitianBisnis*. **Bandung: Alfabeta.**

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. **Bandung: Alfabeta.**

Tampubolon, Biatna Dulbert. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan FaktorEtos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menetapkan SNI 19-9001-2001. ***Jurnal Standarisasi*** **Vol. 9 No 3.**

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. **Jakarta : Salemba Empat.**