JURNAL

Pengaruh Semangat, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Suko Sewu Kediri

The Influence Of Spirit, Discipline, and Work Environment On Performance Employees At UD Suko Sewu Kediri

Oleh:

AYU INDRIANI

13.1.02.02.0253

Dibimbing oleh :

1. Poniran Yudho L.,S.E.,M.M
2. Dhiyan Septa Wihara, SP, MM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Ayu Indriani
NPM	: 13.1.02.02.0253
Telepon/HP	: 085748860420
Alamat Surel (Email)	: ayuindriani204@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Semangat, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Suko Sewu Kediri.
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 01 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
PONIRAN YUDHO L.,S.E.,M.M. NIDN. 0704047306	DHIYAN SEPTA WIHARA, SP. MM. NIDN. 0730098401	AYU INDRIANI NPM. 13.1.02.02.0253

Pengaruh Semangat, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Suko sewu Kediri

Ayu Indriani
13.1.02.02.0253
Ekonomi–Manajemen
ayuindriani204@gmail.com

Dosen Pembimbing 1 : Poniran Yudho L.,S.E.,M.M.
Dosen Pembimbing 2 : Dhiyan Septa Wihara, SP, MM.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi karena kurangnya kegairahan bekerja yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, kurang disiplinnya para karyawan karena sering datang terlambat, menggunakan handphone pada saat bekerja, serta kurang baiknya lingkungan kerja yang ada. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik maka harus memiliki strategi sumber daya manusia yang bagus dengan mempertimbangkan faktor, antaranya faktor : semangat, disiplin, dan lingkungan kerja. Adapun tujuan dari peneliti ini umtuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah (1) Menganalisis Pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan di UD Suko Sewu Kediri. (2) Menganalisis Pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD Suko Sewu Kediri. (3) Menganalisis Pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Suko Sewu Kediri. (4) Menganalisis Pengaruh yang signifikan antara semangat kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Suko Sewu Kediri.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data primer dan sekunder , pendekatan kuantitatif Metode Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawandi UD Suko Sewu Kediri dan sampel sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *nonprobality sampling* atau *sampling jenuh*. Data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows* versi 23.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh semangat secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Suko Sewu Kediri (2) Ada pengaruh disiplin secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Suko Sewu Kediri (3) Ada pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Suko Sewu Kediri (4) Ada pengaruh semangat, disiplin, dan lingkungan kerj secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Suko Sewu Kediri.

KATA KUNCI : semangat, disiplin, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

Latar Belakang

Perusahaan pada hakekatnya terdri dari kumpulan orang-orang, perlengkapan dan peralatan operasional kerjanya, oleh sebab itu sumber daya manusia harus di bina guna memiliki manajemen yang baik. Perusahaan yang memiliki tingkat sumber daya manusia yang baik dan teratur tidak akan mengalami hambatan-hambatan dalam menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya yang dimiliki dengan optimal.

Sumber daya manusia merupakan asset berharga yang harus di jaga, dipelihara dan dikembangkan di dalam organisasi maupun perusahaan. Keunggulan dan ciri khas dari perusahaan apabila dikelola dengan baik maka sumber daya manusia ini akan mampu membawa kesuksesan bagi perusahaan. Karena semua kegiatan atau penggerak segala sesuatu aktivitas dari perusahaan dijalankan oleh manusia, sebab itu pimpinan harus memperhatikan semangat dan kedisiplinan karyawan yang dimiliki, karena penurunan semangat dan kedisiplinan karyawan mampu memberi pengaruh pada penurunan kualitas kinerja di dalam perusahaan, maka dari itu di perlukan tetap menjaga dan mempertahankan semangat dan kedisiplin karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang telah di lakukan di UD Suko Sewu terdapat beberapa masalah diantaranya pada semangat kerja karyawan atau kegairahan bekerja yang menurun dan mengakibatkan para karyawan kurang memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan dalam menghasilkan krupuk, faktor kedua masih kurangnya tingkat disiplin karyawan karena masih adanya karyawan yang datang terlambat saat bekerja serta menggunakan handphone saat jam kerja, selain itu lingkungan kerja pada UD Suko Sewu tidak kondusif karena masih memerlukan pembenahan dari sisi kerapihan tata letak peralatan mesin-mesin yang masih kurang maksimal, suara mesin yang terlalu bising, bau yang tidak sedap. Dalam permasalahan tersebut ada kaitannya yang sangat erat dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera di benahi agar pimpinan dan karyawan dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan memuaskan kepada distributor secara lebih professional.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul :“**Pengaruh Semangat, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Suko Sewu Kediri”**.

Rumusan Masalah :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD Suko Sewu Kediri.

Kajin Teori

Menurut Umam (2010:189) yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Nitisemito, (2010:160), Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat lebih baik.

Menurut Hasibuan (2016:193), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sedarmayanti (2013:23), Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Metode Penelitian

Teknik Penelitian dan Pendekatan

Menurut Sugiyono (2016:71), penelitian deskriptif adalah "penelitian yang bersifat atau bertujuan untuk memaparkan atau penggambaran data-data dengan cara observasi lapangan dan menganalisa data tersebut". Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh semangat, disiplin, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat

Menurut Sugiyono (2016:7) mengemukakan "pendekatan kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik".

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian adalah UD Suko Sewu Jl. Kamboja, RT/RW 02/01, Dusun Suko Sewu Desa Wonoasri Kec. Grogol Kab. Kediri. Waktu yang di perlukan untuk

penelitian ini yaitu selama 6 bulan sejak bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di UD Suko Sewu Kediri.

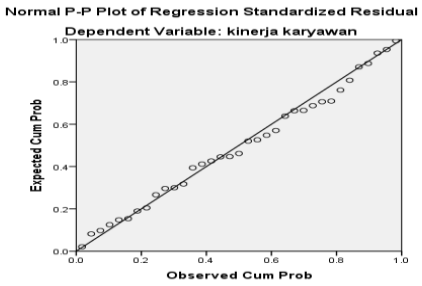
Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis *Nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2016:218), *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi dipilih menjadi sampel. Teknik *Nonprobability Sampling* yang dipilih dalam penelitian ini adalah *Sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2016:85), Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil.

Jadi sampel pada penelitian ini adalah semua populasi yaitu 35 karyawan UD Suko Sewu Kediri.

Hasil Analisis Data

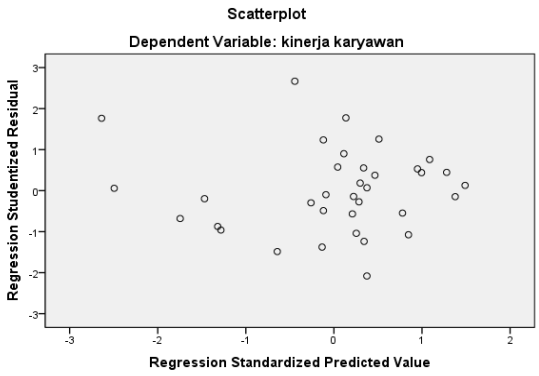
Uji Normalitas



Menurut Ghozali (2016: 154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), "uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain". Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan hasil pengujian Heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik – titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 dan pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103), "uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
semangat	.780	1.283
disiplin	.990	1.010
lingkungan kerja	.780	1.282

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa variabel semangat, disiplin, dan lingkungan kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,780 ; 0,990 ; 0,780 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,283 ; 1,010 ; 1,282 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107), "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)".

Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2.373	2.133

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja , disiplin, semangat

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan du <dw< 4-du jika nilai DW terletak antara du dan 4 - du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,652 dan kurang dari 4 – 1,652 (4-du) = 2,348 atau dapat dilihat pada Tabel 4.9 yang menunjukkan du < dw< 4 – du atau 1,652< 2,133< 2,348, sehingga model

regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada korelasi antara kasalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh semangat (X_1), disiplin (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.362	4.363	
semangat	.495	.103	.532
disiplin	.207	.101	.203
lingkungan kerja	.390	.099	.439

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu $Y = 1.362 + 0,405\ X_1 + 0,207\ X_2 + 0,390\ X_3 + \varepsilon$ persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

a) Konstanta = 1.362

Jika variabel 1 satuan semangat (X_1), disiplin (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh atau = 0, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 1.362.

b) Koefisien X1 = 0,405

Setiap penambahan 1 satuan variabel semangat (X_1) dengan asumsi disiplin (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,405.

c) Koefisien X2 = 0,207

Setiap penambahan 1 satuan variabel disiplin (X_2) dengan asumsi semangat (X_1), dan lingkungan kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,207.

d) Koefisien X3 = 0,390

Setiap penambahan 1 satuan variabel lingkungan kerja (X_3) dengan asumsi semangat (X_1), dan disiplin (X_2) tetap dan tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,390.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terlihat bahwa variabel yang paling dominan diantara variabel bebas adalah semangat(X_1) dengan nilai koefisien tertinggi yaitu 0,495.

Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.837[a]	.701	.672

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja , disiplin, semangat

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan analisis nilai *Adjusted R Square* adalah 0,672 menunjukkan besarnya variasi Semangat (X_1), Disiplin (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dalam menjelaskan variasi Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 67,2%. Hal ini menunjukan berarti masih ada variabel lain sebesar 32,8% yang dapat menjelaskan variasi Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi variabel lain tetapi tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji t (parsial)

Menurut Ghozali (2016:171), uji t (*individual test*) "digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen".

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)		.312	.757
	semangat	.532	4.785	.000
	Disiplin	.203	2.062	.048
	lingkungan kerja	.439	3.953	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berikut ini akan di jelaskan hasil pengujian regresi pada tabel di atas menunjukan bahwa :

a) Semangat (X1)

H_0:β_1= Semangat secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a:β_1= Semangat secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 diperoleh nilai signifikan variabel semangat kerja adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel semangat < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi Semangat secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Disiplin (X2)

H_0:β_1= Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a:β_1= Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 diperoleh nilai signifikan variabel disiplin adalah 0,048. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel semangat < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c) Lingkungan Kerja (X3)

H_0:β_1= Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a:β_1= Lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel lingkungan kerja < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016:171), uji F "digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen".

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	410.091	3	136.697	24.271	.000[b]
Residual	174.594	31	5.632		
Total	584.686	34			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja , disiplin, semangat

Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 24.271 dengan taraf signifkansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain : semangat, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh semangat, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Suko Sewu Kediri maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara semangat terhadap kinerja karyawan pada UD Suko Sewu Kediri.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada UD Suko Sewu Kediri.

3. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Suko Sewu Kediri.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara semangat, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Suko Sewu Kediri.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi UD Suko Sewu Kediri

Diharapkan dengan adanya penelitian ini UD Suk Sewu Kediri, variabel semangat mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan UD Suko Sewu Kediri oleh sebab itu perusahaan atau organisasi perlu meningkatkan lagi pendukung variabel semangat kerja antara lain hubungan kerja antara atasan dan bawahan, adanya katenangan jiwa jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri karyawan, serta menciptakan rasa kekeluargaan kepada setiap karyawan agar karyawan dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerjanya ataupun pimpinannya dengan begitu pekerjaan akan lebih baik dan lebih cepat.

Variabel disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan UD Suko Sewu Kediri oleh sebab itu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan dengan tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin antara lain dengan meningkatkan kesadaran diri karyawan akan pentingnya disiplin kerja agar pekerjaan dapat terselasaikan dengan tepat waktu dan sesuai standart perusahaan.

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan UD Suko Sewu Kediri oleh sebab itu perusahaan atau organisasi perlu meningkatkan lagi pendukung variabel lingkungan kerja antara lain menambah dan memperbaiki fasilitas-fasilitas kerja, menciptakan suasana kerja yang baik, nyaman, dan aman, mengurangi kebisingan dan bau tidak sedap di tempat kerja agar karyawan lebih betah bekerja. Dengan memperhatikan semangat, disiplin, dan lingkungan kerja maka diharapkan kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

2. Bagi Karyawan

Terwujudnya suasana gairah semangat dan disiplin kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang baik dan nyaman, tentunya akan membuat karyawan termotivasi untuk lebih giat bekerja, cepat

menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan lebih meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil dari analisis koefisien determinasi yang menunjukan besarnya variasi semangat, disiplin, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 67,2%. Hal ini menunjukan masih ada variabel lain sebesar 32,8% yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini. Misalnya tentang motivasi, stress kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, kompensasi. Maka dari itu, untuk peneliti selanjutnya hendaknya menambah variabel-variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS.* Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kesembilan belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Nitisemito. Alex S. 2010. Manajemen personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku organisasi*. Edisi pertama. Bandung: Pustaka setia.