ARTIKEL

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Satpol PP Kabupaten Kediri

Oleh:

NOVIKA ANDRIANI

14.1.02.02.0349

Dibimbing oleh :

1. **Dhiyan Septa Wihara, M.M.**
2. Restin Meilina, M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURATPERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN2018

Yang bertanda tangandibawahini:

Nama Lengkap	: NOVIKA ANDRIANI
NPM	: 14.1.02.02.0349
Telepon/HP	: 085655455588
Alamat Surel (Email)	: Noviaandriani01@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Satpol PP Kabupaten Kediri
Fakultas – Program Studi	:FE/ Manajemen
NamaPerguruan Tinggi	:Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jl. K.H Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto, Kediri, Jawa Timur

Denganinimenyatakanbahwa:

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 ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 30 Juli 2018
Pembimbing I **Dhiyan Septa Wihara, M.M.** NIDN. 0730098401	Pembimbing II **Restin Meilina, M.M.** NIDN. 0721058605	Penulis, Novika Andriani NPM.14.1.02.02.0349

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Satpol PP Kabupaten Kediri

NOVIKA ANDRIANI
NPM: 14.1.02.02.0349

Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen

Virandaerickgiovila@gmail.com

Nama Dosen Pembimbing
1. Dhiyan Septa Wihara, M.M.
2. Restin Meilina., M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Novika Andriani: Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Satpol PP Kabupaten Kediri, Skripsi, Manajemen, FE UN PGRI Kediri, 2018
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban kerja, Fasilitas kerja dan Kinerja Pegawai

Penelitian ini dilatar belakangi pentingnya penilaian kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Kediri untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengn kebutuhan dan keinginan pegawai. Oleh sebab itu diperlukan dukungan upaya peningkatan kinerja pada Satpol PP Kabupaten Kediri melalui lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja Satpol PP. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja Satpol PP

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri? (2) Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri? (3)Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Kediri? (4)Apakah lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan adalah kausal dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) dimana semua sampel dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dan dianalisis dengan menggunakanregresi linier berganda dengan *sofware SPSS for windows versi* 23

Kesimpulan penelitian ini adalah (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri. (2) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri. (3) Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri. (4) Secara simultan atau bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumberdaya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Satpol PP Kabupaten Kediri adalah sebuah Lembaga Pemerintahan Non Kementrian (LPNK) Indonesia yang mempunyai fungsi penting dalam penegakan peraturan daerah, memberi perlindungan masyarakat, menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Pelaksanaan fungsi tersebut dapat optimal jika kinerja pegawai satpol pp tinggi. Semakin baik kinerja satpol pp, semakin terjamin pula penegakan peraturan, perlindungan, ketertiban dan keamanan masyarakat Kabupaten Kediri. Pengawasan terhadap masyarakat, Aparatur atau Badan hukum agar mematuhi dan mentaati Perda dan Peraturan Kepala Daerah.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurutm Mangkunegara (2011:67) “kinerja” merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai Satpol PP sangat penting untuk menjamin keamanan kabupaten kediri. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai satpol pp, antara lain lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satufaktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Sutrisno (2009:13) "lingkungan kerja" merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada di dalam organisasi. Dalam bekerja, pegawai Satpol PP sering beraktivitas diluar ruangan, mereka harus

menghadapi lingkungan yang terik, berdebu serta menghadapi protes dari masyarakat. Hal ini dapat membuat pegawai tidak nyaman sehingga menurunkan kinerja mereka.

Selain lingkungan kerja, kinerja pegawai satpol pp juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Permendagri (2008:12) "beban kerja" merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Satpol PP mempunyai beban kerja yang sangat berat, apalagi dilihat dari luas Kabupaten Kediri yang terdiri dari 26 Kecamatan dan dipisahkan oleh bentangan sungai brantas yang memisahkan Kabupaten Kediri bagian barat dan bagian timur. Beban ini semakin terlihat ketika kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki Satpol PP dengan jumlah personil yang minim. Satpol PP diharapkan mampu untuk memaksimalkan kinerja, Satpol PP juga harus mampu membangun suatu hubungan, tidak hanya di Internal Pemerintah Kabupaten Kediri tetapi juga mampu membina hubungan kerja di luar seperti dengan Kepolisian dan TNI sehingga bisa meminimalisir atau beban kerja yang berat. Beban kerja yag dirasa cukup berat, dapat menurunkan kinerja pegawai.

Untuk menanggulangi beban kerja yang berat dibutuhkan Fasilitas kerja yang besar bagi para anggota Satpol PP. Menurut Moenir (2011:197) menyatakan fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, di pakai, di tempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaraan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan permasalah yang dihadapi pegawai satpol pp kabupaten

kediri. Masih banyaknya pelanggaran yang seharusnya bisa diselesaikan satpol pp kabupaten kediri menunjukkan kinerja pegawai satpool pp yang belum optimal. Hal ini seperti pemasangan reklame tanpa ijin, penggunaan fasilitas umum untuk berjualan, pengambilan pasir di aliran sungai, ijin mendirikan bangunan,dll. Kinerja yang kurang optimal tersebut mungkin disebabkan lingkungan kinerja yang kurang nyaman, beban kerja yang terlalu tinggi dengan sarana dan prasarana yang tidak memadai, serta fasilitas kerja pegawai yang kurang.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul "**Pengaruh Lingungan kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri".**

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang menggunakan angka-angka perhitungan dengan metode statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri dengan teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakandengan menggunakan SPSS versi 23.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	17,154	2,922	
LINGKUNGAN KERJA	,273	,108	,313
BEBAN KERJA	,121	,095	,199
FASILITAS KERJA	,114	,159	,115

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah (2018)

Persamaan Regresi:

Y = 17,154 + 0,273 X1 + 0,121 X2 +0,114 X3 +e

Penjelasan dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,927[a]	,878	,845	4,077	1,903

a. Predictors: (Constant), FASILITASKERJA, LINGKUNGANKERJA, BEBANKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

a. Konstanta : variabel yang nilai datanya bersifat tetap dan tidak bisa diubah.

b. Setiap peningkatan satu variabel lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,273 dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Setiap peningkatan satu variabel beban kerja maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,121 dengan asumsi variabel lain tetap.

d. Setiap peningkatan satu variabel fasilitas kerja maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,114 dengan asumsi variabel lain tetap.

2. Koefisien Determinasi

Sumber : data diolah (2018)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,845 dengan demikian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 84,5% dan sisanya yaitu 15,5% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. **Uji t**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	5,871	,000
LINGKUNGANKERJA	2,536	,014
BEBANKERJA	1,277	,206
FASILITASKERJA	,716	,477

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.12 Maka dapat diketahui:

a) Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,536 signifikan pada 0,014. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,667 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai

signifikan sebesar 0,014 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa lingkungan kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Variabel beban kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,277 signifikan pada 0,026. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,667 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,206 >0,05 yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian terbukti bahwa beban kerja secara parsial atau individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) Variabel fasilitas kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,716 signifikan pada 0,477. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,667 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,477 > 0,05 yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian terbukti bahwa fasilitas kerja secara parsial atau individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Uji F

ANOVA[a]

Model	F	Sig.
Regression	8,471	,000[b]
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yaitu 8,471 dan F_{tabel}=0,477 atau sig 0,000 < 0,05 artinya secara simultan (bersama-sama) variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

.

B. Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian uji hipotesis parsial (uji t), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri dibuktikan dengan nilai statistik uji t bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} 2,536 > 1,667 atau memiliki nilai signifikasi = 0,014< 0,05 yang artinya H_o ditolak dan H_a diterima; sehingga lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak dapat terkondisi dengan baik akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi bernilai positif 0,273 artinya jika lingkungan kerja semakin baik, kinerja pegawai juga akan meningkat.

Lingkungan kerja Satpol PP Kabupaten Kota Kediri mempengaruhi pola pikir, sikap, dan pola perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang efektif dapat menciptakan peningkatan kinerja yang tinggi, pegawai yang nyaman menyesuaikan dengan lingkungan kerja akan memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Pratama Rodi ahmad Ginanjar (2013) yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis kedua, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP

Kabupaten Kediri dibuktikan dengan nilai statistik uji t bahawa beban kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} 1,277<1,667 atau memiliki nilai signifikasi = 0,206 > 0,05 yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak; sehingga beban kerja (X2) seacara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja tidak berpengaruh signifikan bagi Kinerja Pegawai Satpol PP. Hal ini mungkin disebabkan karena jumlah anggota personil Satpol PP cukup banyak sehingga dapat menyelesaikan beban kerja secara bersama-sama dengan lebih ringan.

Hasil penelitian ini idak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Putu Melati Purbaningrat tahun 2015 yang berjudul Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi. Dimana hasilnya menjelaskan bahwa beban keja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis ketiga, fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri dibuktikan dengan nilai statistik uji t bahawa fasilitas kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} 0,716 atau memiliki nilai signifikasi 0,477>0,05 yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak; sehingga fasilitas kerja (X3) seacara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk menanggulangi beban kerja yang berat dibutuhkan fasilitas kerja yang besar dari para anggota Satpol PP. Menurut

Tjiptono (2007:183) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktifitas kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai sudah mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun dengan fasilitas kerja yang cukup. Sehingga fasilitas kerja tidak terlalu berpengaruh bagi peningkatan Kinerja Satpol PP Kabupaten Kediri.

Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan bagi Kinerja Pegawai Satpol PP. Hal ini mungkin disebabkan karena fasilitas kerja yang kurang lengkap para pegawai tetap bisa melaksanakan tugas dengan baik secara bersama-sama.

Hasil penelitian ini idak sesuai dengan penelitian yang dilakukan April Dahlius tahun 2016 yang berjudul. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuntan Kabupaten Kuantan Sengingi Dimana hasilnya menjelaskan bahwa fasilitas keja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji F diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP. Hal ini berarti peningkatan variabel lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja

pegawai. Sehingga pemimpin perlu memperhatikan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik agar pegawai termotivasi dan membuat fasilitas kerja yang nyaman dan kondusif untuk menigkatkan kinerja pegawai. Dengan memadai semua itu maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal di Satpol PP Kabupaten Kediri. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 84,5%, sisanya 15,5% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

IV. Simpulan

Dari hasil penelitian dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri.
2. Beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri.
3. Fasilitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri.
4. Secara Simultan lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri.

V. DAFTAR PUSTAKA

Badri, M.S. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya: Erlangga

Bangun, W. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Erlangga

Faisal, A.M. 2010. *Dasar Dasar Manajemen Keuangan*. Yogyakarta : UMM Press

Feriyanto. 2015. *Pengantar Manajemen.*Yogyakarta: Mediatera

Ginanjar, Ahmad Rodi. 202013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta

Ghozali. 2013. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product And Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik.* Jakarta: Mediakom

Hasibuan M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Kumar, K. S. 2011. *A Study on Job Stressof the Employees with Referenceto Banking Sector. International*. Journal of Management, No.5(1) : 667-78

Lupiyaodi, R. 2010. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta : Salemba Empat

Mangkunegara, A.P. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama

Moenir, H.A.S. 2011. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Nawawi. 2011. *Beban Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Peremendagri. 2008. *Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 Th 2008.* www.depdagri.go.id, diakses tanggal 11 Desember 2017.

Purbaningrat, Melati Putu. 2015. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja sebagai variable Mediasi*. Jurnal Fakultas Ekonomi Vol. 4, No. 5 . Bali Indonesia : Universitas Udayana

Satpol-PP Kabupaten Kediri. 2011. Sejarah Satpol PP. (http://satpolpp-kabkediri.blogspot.co.id/?m=I) diakses pada 3 juni 2017

Sarwoto. 2010. *Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS

Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju

Sitepu, A.T. 2013. *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Jurnal Emba. Vol 1 (4) : 1123-1133.

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat