

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL
MELALUI MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang)**

Widha Mandasari

email : 211201102315@mhs.dinus.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Dian

Nuswantoro Semarang

Jl. Nakula 1 No. 5-11 Semarang

ABSTRAKSI

LPP RRI Semarang merupakan radio instansi pemerintah yang bergerak di bidang penyiaran dan satu-satunya radio tertua di Indonesia. Permasalahan yang terjadi di LPP RRI Semarang adalah adanya indikasi bahwa kinerja dari karyawan dirasakan kurang optimal. Hal ini dapat diindikasikan dari target perusahaan yang tidak bisa dicapai. Kinerja Karyawan yang kurang optimal tersebut disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan secara berkala, disiplin kerja yang masih belum bisa dipatuhi dengan baik, dan lingkungan kerja yang masih kurang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan LPP RRI Semarang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data adalah kuesioner teknik sensus yaitu penelitian yang dilakukan terhadap seluruh unit populasi dan seluruh responden dan kemudian diambil sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil pengujian kebaikan model, menunjukkan bahwa dari Uji F, model regresi memenuhi syarat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dapat dikatakan, variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan analisis koefisien determinasi, kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh ketiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 78%.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Berbagai perusahaan, organisasi, dan lembaga tentunya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Dalam pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia sendiri tentu harus mendapat perhatian yang lebih. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang berperan penting untuk kelangsungan perusahaan. Langkah yang dilakukan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang memuaskan antara lain dengan melakukan motivasi kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, motivasi dan pengalaman kerja. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas.

Pada berbagai aspek khususnya berorganisasi, faktor sumber daya manusia menjadi masalah di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat bertahan di persaingan yang semakin sengit agar memperoleh hasil terbaik khususnya di kinerja karyawan agar mendapatkan kesuksesan. Tentunya diperlukan suatu proses yang panjang untuk mendapatkan kesuksesan tersebut. Kinerja karyawan secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan. Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi para pegawainya karena jika tidak ada dorongan maka para pegawainya tidak bisa memacu dirinya sendiri untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Mathis dan Jackson (2006:113) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai

dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Seperti halnya dengan LPP RRI Semarang yang juga berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui penelitian terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dialami oleh karyawannya.

Berdasarkan latar belakang masalah masalah di atas yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Semarang?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Semarang?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Semarang?

LANDASAN TEORI

1. Motivasi

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Malthis 2006).

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Malayu Hasibuan,2010:293).

3. Lingkungan Kerja

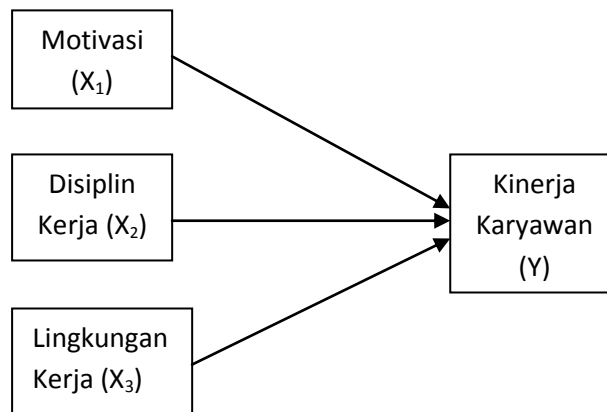
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Alex S. Nitisemito:2009). Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan).

4. Kinerja Karyawan

Menurut Ruky (2010:6) kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawan yang diberikan kepadanya.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

A. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

Jika setiap perusahaan memberikan motivasi secara berkala dan rutin maka akan berdampak baik dan positif pada kinerja karyawannya sendiri. Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Penelitian yang

dilakukan oleh Bachtiar (2012) dan Anastasia (2013) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ = Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

B. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja seringkali dikaitkan dengan hal negatif seperti misalnya sanksi atau hukuman. Kedisiplinan di dalam suatu perusahaan itu sangat diperlukan agar para karyawan selalu hadir tepat waktu, selalu mentaati ketentuan jam kerja, dan menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat mencerminkan kualitas dari kinerja karyawan itu sendiri. Hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ = Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Seorang karyawan akan mampu bekerja dengan baik apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dikatakan baik jika karyawan tersebut bisa bekerja dengan aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Indikator lingkungan kerja dapat diukur berdasarkan kebersihan, penerangan dan tingkat kebisingan. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013) dan Wilson (2012) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ = Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi Operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi (X_1) diukur melalui Malthis (2006) :
 - a. penghargaan diri
 - b. kekuasaan
 - c. kebutuhan keamanan kerja
2. Disiplin Kerja diukur melalui Harlie (2010) :
 - a. selalu hadir tepat waktu
 - b. selalu mengutamakan presentase
 - c. selalu mentaati ketentuan jam kerja
3. Lingkungan Kerja diukur melalui Bachtiar (2012) :
 - a. tersedianya fasilitas kerja
 - b. kebisingan
 - c. udara
 - d. kebersihan
4. Kinerja Karyawan diukur melalui Malthis dan Jackson (2006) :
 - a. kualitas kerja
 - b. kuantitas kerja
 - c. ketepatan waktu.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan (Margono,2010:118). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional yang bekerja di LPP RRI Semarang, yang berjumlah 50 orang karyawan. Pengambilan sampel menurut Sugiyono (2010:215) adalah sebagian dari populasi itu.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer menurut Narimawati (2008:98) data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Pada penelitian ini untuk data primer, teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada responden. Sedangkan untuk data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiono (2008:402) meliputi buku-buku, jurnal dan tulisan-tulisan yang terkait rumusan masalah penelitian.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah :
Dalam penelitian ini analisis data kuantitatif yang digunakan adalah kuesioner. Menurut (Djaali,2008:28) skala *Likert* ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu gejala ata fenomena pendidikan. Skala *Likert* digolongkan ke dalam lima tingkatan yaitu (Djaali,2008) :

- a. Untuk jawaban **STS** "sangat tidak setuju" diberi nilai = 1
- b. Untuk jawaban **TS** "tidak setuju" diberi nilai = 2
- c. Untuk jawabab **N** "netral" diberi nilai = 3
- d. Untuk jawaban **S** "Setuju" diberi nilai = 4
- d. Untuk jawaban **SS** "Sangat Setuju" diberi nilai = 5

Perhitungan scoring sebagai berikut :

$$RS = \frac{\text{nilai tertinggi}-\text{nilai terendah}}{\text{banyakya kelas}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

Standart kategori lima kelas menurut Nurgyantoro, dkk (2004) adalah :

1,00 - 1,80 = sangat jelek

1,81 - 2,60 = jelek

2,61 - 3,40 = cukup

3,41 - 4,20 = baik

4,21 - 5,11 = sangat baik

Uji Kualitas Data

Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung metode analisis regresi linear berganda (Sugiyono,2008:277) :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model memiliki distribusi normal, juga terbebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Dengan demikian, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat digunakan untuk meneliti kinerja karyawan.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,464 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden, para responden memberikan persepsi yang baik terhadap motivasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata motivasi sebesar 3,86. Secara keseluruhan persepsi responden memperoleh rata-rata yang tinggi sebesar 3,86 yaitu penghargaan, keamanan dan mengeluarkan ide-ide. Maka perlu

diperhatikan oleh pimpinan LPP RRI Semarang karena karyawan sangat membutuhkan ketiga indikator tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Tania (2013), Ekaningsih (2012), dan Riyadi (2011) yaitu penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,208 dengan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Para responden memberikan persepsi yang baik terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 3,87. Berdasarkan dari data yang diperoleh dari jawaban responden, secara keseluruhan persepsi responden yang memperoleh rata-rata paling tinggi sebesar 4,02 menurut responden yaitu, presentase kehadiran. Hal ini bisa dilihat apabila karyawan mengutamakan presentase kehadiran maka beban kerja yang dapat diselesaikan akan semakin banyak. Dalam hal ini yang perlu mendapatkan perhatian yaitu hadir tepat waktu. Disini karyawan masih belum menghiraukan masalah jam kerja karena masih belum ada sanksi yang tegas dari perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Harlie (2010) yaitu penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,209 dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Para responden memberikan persepsi yang tinggi terhadap lingkungan kerja. Hal ini dapat

dilihat dari nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 3,78. Berdasarkan data yang diperoleh dari jawab responden, secara keseluruhan persepsi responden yang memiliki persepsi paling tinggi sebesar 3,82 yaitu kebisingan.

Dalam hal ini tingkat kebisingan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila pada perusahaan sedang mengadakan perbaikan bangunan atau hal-hal yang bisa mengganggu tingkat konsentrasi karyawan, maka kinerja karyawan tidak bisa maksimal. Sedangkan yang perlu mendapatkan perhatian lebih yaitu tingkat kebersihan. Dalam hal ini dibutuhkan perhatian terhadap masalah kebersihan yang salah satunya bisa mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila suasana kantor sudah tidak nyaman maka sudah dipastikan para karyawan tidak akan betah berlam-lama di dalam kantor. Akan tetapi apabila suasana di perusahaan nyaman, bersih maka karyawan juga akan bisa lebih maksimal dan betah di dalam ruangan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Sofyan (2013), Bachtiar (2012), Herlambang (2014), Gustiawan (2012), penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekaningsih (2012), penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian Upaya Peningkatan Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Semarang adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat motivasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat lingkungan kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

SARAN

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari penelitian yang didapat, yaitu :

1. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja, sehingga untuk mengoptimalkan kinerja pegawai perlu kebijakan yang melibatkan semua pihak dalam rangka meningkatkan kinerja. Misalnya dengan pemberian penghargaan, keamanan dan mengeluarkan kreativitas. Ketika mereka telah bekerja dengan baik maka perusahaan harus memberikan penghargaan yang sepantasnya agar karyawan bisa lebih lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hasil yang dicapai bisa optimal sesuai dengan target perusahaan. Untuk keamanan karyawan operasional sendiri harus lebih diperhatikan terutama yang bekerja pada dini hari dan pulang tengah malam seharusnya semua karyawan yang membutuhkan jasa antar jemput diakomodasi dan bukan hanya yang wanita saja. Saran lainnya, apabila karyawan mengeluarkan kreativitas pimpinan sudah seharusnya menampung ide yang sudah diberikan karyawan dan mewujudkannya bersama-sama. Dengan demikian, karyawan bisa bekerja lebih maksimal dan adanya peningkatan dalam kinerja.
2. Item pernyataan variabel lingkungan yang mempunyai nilai indeks terendah adalah tingkat kebersihan. Oleh sebab itu disarankan agar tingkat kebersihan di perusahaan lebih ditingkatkan lagi misalnya dengan membuat peraturan yg tidak memperbolehkan karyawan makan atau minum di dalam ruangan dan denda dalam bentuk uang apabila ada karyawan yang masih melanggar.
3. Item pernyataan variabel disiplin yang mempunyai nilai indeks terendah adalah kehadiran tepat waktu. Sebaiknya perusahaan harus memberikan sanksi berupa hukuman kepada karyawan yang tidak hadir tepat waktu baik berupa lisan maupun tulisan supaya karyawan bisa lebih bertanggung jawab dalam bekerja.

Kemudian hukuman disiplin yang lebih tegas adalah pemotongan uang makan yang telah diterapkan dan dapat dilihat melalui sistem absensi retina sehingga lebih dapat dipertanggungjawabkan. Sebaiknya juga ada unit atau bagian pengawas internal yang bertugas untuk memonitor disiplin karyawan apakah terlaksana atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, dkk, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. (cetakan pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Djaali dan Muljono. 2008. Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan. Jakarta : PT.Grasindo.
- Gardjito, Aldo Herlambang, Mochamad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB). Vol.13 No.1.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS. Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Cetakan Kelima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2010. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama.
- Margono. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, Human Resource Management, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Narimawati, Umi. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.
- Purwanto, 2007. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ridwan. 2005. Skala Pengukuran Variabel Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Riyadi, Slamet. 2011. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur". JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Vol.13 No.1 Hal 40-45.
- Robbin, P, Stephen dan Timothy A Judge. 2009. Perilaku Organisasi Jilid I dan II Terjemahan, Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta. Djambaran.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Soegihartono, A. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Konsumen". Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol.3 No.1 Hal 123-140.
- Sugiyono. 2001, Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)).
- Sutrisno , Edy. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta : Kencana.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tania, Anastasia. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya". AGORA. Vol.1 No.3.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.