

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSEBAYA STORE DI  
SURABAYA PUSAT**



Oleh :

**MUHAMMAD SADDAM**

**NPM: 15012199**

**Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Wijaya Putra Surabaya**

## **ABSTRACT**

**Muhammad Saddam,15012199**, *The Effect of Work Facilities and Human Resource Development on the Performance of Persebaya Store Employees in center Surabaya.*

*This study aims to examine and analyze the Effect of Work Facilities and Human Resource Development on the Performance of Persebaya Store Employees in West Surabaya as many as 30 people. Samples taken using the saturation sampling technique.*

*Data analysis was performed using statistics with SPSS tools. Based on the results of data analysis using the t test it is known that (1) Work Facilities partially have a positive and significant effect on employee performance. (2) Human Resource Development partially has a positive and significant effect on employee performance. And while through the F test it is known that simultaneous Work and Human Resources Development Facilities have a positive and significant effect on Employee Performance.*

*This chapter discusses the analysis of data obtained from the research result starting with a brief company description and processing the data obtained through questionnaires distributed to respondents based on variable indicators of work facilities human resource development and employee performance where in this study the research respondents is a persebaya store employee. With a total questionnaire of 30 respondents.*

*Keywords: Work Facilities, Human Resource Development, Employee Performance*

# ABSTRAK

## ABSTRAK

**Muhammad Saddam,15012199** Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Persebaya Store Di Surabaya Pusat.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Persebaya Store Di Surabaya Pusat sebanyak 30 orang. Sampel yang diambil dengan menggunakan Teknik sampling jenuh.

Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diketahui bahwa (1) Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sedangkan melalui uji F diketahui bahwa secara simultan Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian mulai dengan deskripsi perusahaan secara singkat dan mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner yang di sebarkan kepada para responden berdasarkan indikator variabel fasilitas kerja, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan dimana dalam penelitian ini yaitu responden penelitian adalah karyawan persebaya store. Dengan total kuesioner sebanyak 30 responden.

Kata Kunci : *Fasilitas Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Persebaya Store pertama kali hanya ada di graha pena. Namun, sekarang sudah tersebar di beberapa daerah di Surabaya maupun kota-kota lain di Jawa Timur. Sedangkan di Surabaya Barat terdapat 3 store yang berada di Manukan, Tanjung Sari dan Wiyung. Produk-produk yang di jual pun sangat beragam ada *jersey, jacket, polo shirt, topi, tas, sepatu, bantal, boneka, gelang* dan masih banyak lagi. Produk yang di jual pun berkualitas dengan harga cukup terjangkau untuk semua kalangan. Contohnya saja *jersey* klub Persebaya yang di bagi menjadi tiga yaitu *authentic, replica* dan supporter.

Persebaya cukup sukses dalam menjual berbagai *merchandise* hal ini tidak luput dari kinerja para karyawan yang menjual produk tersebut. Karyawan dalam suatu organisasi sangat berperan penting. Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam hal upaya pencapaian tujuan dari perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain menurut Robbins dan Judge (2015) kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Untuk itu agar individu mempunyai kinerja yang baik, maka harus memahami pekerjaan tersebut, mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut dengan benar dan adanya lingkungan kerja yang mendukung.

Untuk meningkatkan kepuasan dan semangat karyawan dalam bekerja di butuhkan aspek-aspek pendorong yaitu fasilitas kerja yang memadai dan pengembangan sumber daya manusia. Fasilitas kerja disini yang dimaksudkan di antaranya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan dan bonus produk dari store. Ketidakterseediannya fasilitas kerja dibidang pekerjaan, dan kurangnya pengembangan sumber daya manusia seperti sering kali karyawan kurang memahami fungsi dan tugasnya masing-masing, hal seperti ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Agustia Fatma Ningrum (2017) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain fasilitas kerja dalam sebuah organisasi profit di perlukan adanya suatu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. ini merupakan suatu hal yang penting

karena menyangkut keberlangsungan dari organisasi itu sendiri untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Aspek-aspek tersebut terdiri dari pelatihan penjualan, pelatihan berkomunikasi kepada konsumen dan perilaku. Menurut George Herbert Mead (1972) dikutip dalam jurnal *Economic Education Analysis Journal* (2014) pengembangan diri adalah kemampuan khusus untuk menjadi subjek maupun objek yang mengisyaratkan proses sosial, komunikasi antar manusia.

Dua aspek ini merupakan indikator dalam mempengaruhi kinerja karyawan khususnya di outlet Persebaya Store. Fenomena di lapangan keberhasilan perusahaan tidak lepas dari kompetensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan sangatlah penting agar tujuan-tujuan yang direncanakan oleh perusahaan dapat tercapai. Karyawan merupakan makhluk sosial yang mana membutuhkan sebuah pemahaman dan pengertian dari pihak lain, disisi lain para karyawan mengharapkan sebuah kesempatan yang dirasa cukup untuk memperoleh peningkatan karirnya, ingin dihargai, ingin diperhatikan dan dihormati, sehingga timbul rasa bangga dan percaya diri.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik meneliti lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Fasilitas kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Persebaya Store Di Surabaya Barat”**. Dengan harapan setelah adanya penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

### **Rumusan Masalah.**

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan di latar belakang, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi fasilitas kerja, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada Persebaya Store di Surabaya Barat?
2. Apakah ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Persebaya Store di Surabaya Barat?
3. Apakah ada pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Persebaya Store di Surabaya Barat?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan antara variabel fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Persebaya Store di Surabaya Barat?

## **Tujuan Penelitian.**

1. Untuk mengetahui deskripsi fasilitas kerja, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada Persebaya Store di Surabaya Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Persebaya Store di Surabaya Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Persebaya Store di Surabaya Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Persebaya Store di Surabaya Barat

## **Manfaat Penelitian**

### **Manfaat Teoritis**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berkaitan dengan pengaruh fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat dijadikan sebagai perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bagian dari sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai unsur-unsur yang berkaitan dengan penelitian ini, baik yang bersifat melanjutkan atau pun melengkapi.

### **Manfaat Praktis**

1. Bagi Persebaya Store di Surabaya Barat

Sebagai bahan masukan yang positif kepada perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Persebaya Store di Surabaya Barat.

2. Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya di permasalahan penelitian yang serupa.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Sujarweni dan Endrayanto (2012) menyatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini dilakukan di Persebaya Store Surabaya Barat yaitu Persebaya Store Manukan, Persebaya Store Tanjung Sari dan Persebaya Store Wiyung yang memiliki total karyawan sebanyak 30. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang artinya dimana seluruh populasi karyawan dijadikan sampel penelitian. Jadi jumlah sampel yang ditentukan peneliti sebanyak 30 responden.

### Lokasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di Persebaya Store Manukan yang beralamatkan di Jl. Manukan Tama 33-34, Surabaya. Lalu Persebaya Store Tanjung Sari yang beralamatkan di Jl. Tandes Lor 66 Surabaya dan Persebaya Store Wiyung yang beralamatkan di Jl. Raya Menganti no 6, Babatan Surabaya. Outlet ini sebagai penjual macam-macam *merchandise* resmi dari klub sepak bola persebaya Surabaya.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2011) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Dengan demikian variabel adalah fenomena yang bervariasi dalam bentuk, kualitas, kuantitas, mutu standar dan sebagainya. Menelaah dari pengertian oleh para ahli bisa disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *independen* dan variabel *dependen*.



Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X)
2. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat) Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas sebagai berikut :
  - a. Fasilitas Kerja ( $X_1$ )
  - b. Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ )
3. Variabel Dependen (Y)

Variabel *dependent* (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2014). Variabel *dependent* atau variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Menurut Narimawati (2011) Operasional variabel adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Operasional variabel dipakai untuk menentukan jenis, indikator dan dalam skala mengukur variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini.

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji keaslian setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Menurut Sugiyono (2012), hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r kritis sebesar 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid.

Sebaliknya jika nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih kecil dari r kritis sebesar 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang tidak valid ataupun bisa dikatakan pernyataan tersebut tidak sesuai. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistic*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0,3 (Sugiyono, 2013).

Menurut Sugiyono (2012) instrumen yang bila digunakan berberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Uji ini ditetapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaanya dengan benar sehingga kesungguhan dapat dipercaya. Suatu kuisoner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun menurut Imam Ghozali pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Aplha ( $\alpha$ ). (Ghozali, 2011)

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengukuran reliabilitas cara kedua yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS untuk uji statistik *Cronbach Aplha* ( $\alpha$ ). Hasil dari uji statistik *Cronbach Aplha* ( $\alpha$ ) akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak. Kriteria keputusan uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Jika  $\geq 0,60$ , maka instrumen tersebut bersifat reliable

Jika  $\leq 0,60$ , maka instrumen tersebut bersifat tidak reliabel

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014), analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu anantara variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Rumusnya yaitu sebagai berikut ini (Silalahi, 2015) :

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a : konstanta

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$b_1$ - $b_3$  : koefisien regresi distandarisasi

$X_1$  : Variabel fasilitas Kerja

$X_2$  : Variabel pengembangan sumber daya manusia

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

Dari hasil penelitian ini, berdasarkan karakteristik responden dengan jumlah sample sebanyak 30 responden, dapat diketahui bahwa sebagian responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 10 orang atau 33,3% dan untuk jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 20 orang atau 66,7%. Berdasarkan usia sebagian responden 26 – 35 tahun sebanyak 14 orang atau 46,6%, diikuti dengan usia responden 25 tahun kebawah yaitu sama sebesar 46,6%, dan untuk usia responden 31 – 35 sebanyak 2 orang atau sekitar 6,8%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jumlah responden karyawan persebaya store terbanyak adalah yaitu antara umur 25 tahun kebawah dan antara 25 - 30 tahun.

Pada variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,323 berarti hubungan antara fasilitas kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) searah. Pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa apabila fasilitas kerja ( $X_1$ ) meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,323. Begitu pula sebaliknya, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Pada variabel pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) sebesar 0,951 berarti hubungan antara pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) searah. Pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa apabila pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,951. Begitu pula sebaliknya, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada persebaya store Surabaya barat. responden penelitian ini berjumlah 30 responden yang menjadi karyawan di persebaya store Surabaya barat. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan karakteristik responden dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dapat diketahui Mayoritas berjenis kelamin perempuan sebesar 66,7%, Usia terbanyak yaitu di bawah 25 tahun dan antara 25 – 30 tahun yaitu sama sebesar 46,6% atau 14 orang.
2. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Pengujian Hipotesis pertama (H1) Nilai signifikan X1 terhadap Y sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $5,216 > t$  tabel 1,99346, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, berarti terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan persebaya store. Hal ini sesuai dengan teori Menurut Springer (dalam Pande, 2017) dalam meningkatkan sumber daya manusia harus didukung dengan adanya pemberian fasilitas dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan itu sendiri
3. Untuk pengujian hipotesis kedua (H2) Nilai signifikan X2 terhadap Y sebesar  $0,012 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2,572 > t$  tabel 1,99346, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Berarti terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan persebaya store. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, hal ini diperkuat oleh pendapat Nasution (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia memang jarang diperhatikan oleh perusahaan, namun lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel secara bersama-sama (simultan) dengan menggunakan uji F. Pada Pengujian Hipotesis ketiga (H3) nilai signifikansi untuk pengaruh X1, dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $53,883 > F$  tabel 2,70, sehingga dapat di simpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, dan X2 secara simultan terhadap Y. dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja karyawan persebaya store.

## **Saran**

Beberapa saran yang perlu dipertimbangkan untuk penelitian berikutnya adalah :

Untuk Perusahaan :

1. Diharapkan perusahaan harus tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan faasilitas kerja terhadap karyawan persebaya store di Surabaya barat. Selain demi meningkatkan kinerja juga dapat untuk menambah pengetahuan dan peningkatan kompetensi para karyawan persebaya store
2. Pengembangan sumber daya manusia di persebaya juga harus lebih di tingkatan dengan seringnya diadakan seminar dan juga lebih prioritas pada bahan yang di gunakan untuk seminar. Agar para karyawan terarah dengan baik.

Untuk Penelitian Selanjutnya :

1. Diharapkan memperluas lagi objek penelitian, tidak hanya fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia saja. Sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kinerja karyawan.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya agar meningkatkan unsur – unsur dalam mendapatkan data primer sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya untuk menambah sampel yang digunakan, serta faktor lain yang mungkin bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan di persebaya store Surabaya barat.

Diharapkakn peneliti selanjutnya mampu lebih memperdalam variabel yang di teliti untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edi Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal : manajemen dan kewirausahaan*, 3(1): 40-45.
- Robbins, P. Stephen, 2001, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, edisi Kedelapan versi Bahasa Indonesia*, Jilid 1&2, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono, Prof. Dr. 2013. *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.