

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rianiska Alivia Rumstikasany*, Rini Nurahaju, Gartinia Nurcholis

Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah

e-mail: *rianisakaasany@gmail.com

***Abstract.** This study aims to determine whether work discipline and work environment together affect employee performance. The hypothesis proposed in this study is work discipline and work environment together on the performance of production employees at PT. X. This research uses a quantitative approach with a survey method and uses multiple analysis techniques. The number of subjects in this study were 65 respondents who were production employees at PT.X. The sampling technique used is saturated sampling. Data collection uses 3 (three) scales, namely the work discipline scale which is compiled according to Rivai's theory (2011), the work environment scale according to the Nitisemito theory (2006), and the employee performance scale which is measured using dimensions and indicators from Mathis & Jackson (2007). The results of the hypothesis test of work discipline, show that the contribution of work discipline and the employee's work environment together on employee performance is 40.1%.*

Keywords: work discipline, work environment, employee performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan teknik analisa berganda. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 65 responden yang merupakan karyawan produksi pada PT.X. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Pengumpulan data menggunakan 3 (tiga) skala, yaitu skala disiplin kerja yang disusun menurut teori Rivai (2011), skala lingkungan kerja menurut teori Nitisemito (2006), dan skala kinerja karyawan yang diukur menggunakan dimensi dan indikator dari Mathis & Jackson (2007). Hasil uji hipotesis dari disiplin kerja, menunjukkan bahwa sumbangan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan sebesar 40,1 %.

Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Sumber daya manusia (SDM) dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yaitu karyawan. Organisasi perlu memiliki sumber daya manusia dengan *performance* yang baik, agar setiap tugas dan pekerjaan terselesaikan sesuai dengan harapan dan pada akhirnya akan mendorong pencapaian tujuan

organisasi (Folorunso dkk., 2014). Tingginya target dan permintaan – permintaan dari *customer* membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik. Pertumbuhan dan penambahan permintaan dari customer merupakan indikasi kemajuan yang baik, namun justru menimbulkan permasalahan di PT. X. PT. X menerima banyaknya permintaan dari *customer* dengan target yang semakin dekat namun tidak dapat *terhandle* dengan baik. Permasalahan terjadi terus menerus, dan membuat perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan *customer* dengan maksimal. Permasalahan ini sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan di PT. X.

Mathis dan Jackson (2007) menjelaskan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Moeheriono 2010 dalam Nurahaju & Utami 2017).

Data yang didapat dari bagian Human Capital Management, menunjukkan bahwa omset keseluruhan yang diperoleh pada bulan Mei 2019 – Agustus 2019 adalah 87.3 miliar. Jumlah tersebut masih jauh dengan target akhir tahun yang telah ditetapkan oleh PT. X. Terjadinya penurunan kinerja atau tidak optimalnya kinerja suatu karyawan akan menjadi masalah yang besar untuk sebuah perusahaan.

Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi penurunan dan peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Menurut Kasmir (2016) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin kerja. Fokus penelitian ini adalah pada Disiplin kerja dan Lingkungan kerja.

Menurut Rivai, dkk. (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yakub (2014), disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan karyawan sesuai dengan semua bentuk peraturan selama mereka bekerja.

Berdasarkan hasil rekap data Human Capital Management dan observasi peneliti beberapa karyawan melakukan pelanggaran peraturan perusahaan. Contohnya adalah terlambat masuk kerja, alpa, dan melakukan izin mendadak yang tinggi setiap bulannya. Karyawan pada jam kerja menggunakan aplikasi didalam komputer selain untuk pekerjaan. Hal tersebut menandakan karyawan tidak menaati peraturan dan ketentuan yang ada di perusahaan

Penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Bangun Askrida, dilakukan oleh Mangkunegara & Waris (2015). Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT.Asuransi Bangun Askrida sebesar 46.6%.

Selain disiplin kerja ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Lingkungan Kerja (Kasmir, 2016). Menurut Nitisimito (2006), lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, dikarenakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh

secara langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Terkait dengan lingkungan kerja, berdasarkan observasi selama kurang lebih dua bulan maka peneliti mendapatkan fakta, suasana kerja yang kurang kondusif, hubungan antar karyawan dalam satu tim kurang harmonis, dan fasilitas yang diberikan pada karyawan sudah cukup terpenuhi, namun ada beberapa karyawan tidak memakai fasilitas utama seperti hearing protection dan masker muka.

Penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menurut Potu (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 28.7 %.

Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dalam bentuk angka, yang datanya dalam bentuk bilangan, yang dianalisis menggunakan statistik untuk menemukan jawaban atas hipotesis yang telah ditetapkan (Creswel, 2010).

Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 87 karyawan produksi PT. X dan digunakan seluruhnya sebagai subjek karena kurang dari 100, dengan karakteristik subjek karyawan divisi produksi, dan berusia 20 – 50 tahun. Kenyataan di lapangan kuesioner yang didapatkan Peneliti berjumlah 65. Kendala yang dihadapi adalah karena ada beberapa karyawan yang melakukan karantina mandiri di rumah dan beberapa karyawan yang sulit untuk ditemui.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala Likert, untuk semua variabel. Berdasarkan skala tersebut maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel,

kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2014).

Kinerja karyawan diukur menggunakan dimensi dan indikator dari kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2007). Indikator tersebut Kuantitas yaitu Karyawan PT. X mampu memproduksi barang dengan jumlah yang telah ditargetkan oleh pimpinan maupun customer perusahaan. Kualitas, yaitu Karyawan PT. X dapat menghasilkan barang dengan baik sesuai dengan permintaan customer, berdasarkan kemampuan, ketelitian dan ketrampilan yang dimilikinya. Ketepatan waktu, yaitu Karyawan PT. X mampu mengerjakan barang atau menghasilkan barang sesuai target yang telah ditentukan dengan memaksimalkan waktu yang ada. Menetapkan target produksi sesuai dengan prosedur yang ada. Efektivitas, yaitu Karyawan PT. X mampu memanfaatkan sumber daya yang ada diperusahaan, datang tepat waktu dan menggunakan waktu yang ada untuk menghasilkan barang yang baik.

Disiplin kerja sebagai variabel independen dalam penelitian ini diukur menggunakan dimensi dari disiplin kerja menurut Rivai (2011) yang meliputi Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan yang tinggi, Bekerja etis.

Lingkungan kerja sebagai variabel independen dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator dari lingkungan kerja menurut Nitisemito (2006) yang meliputi Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja. Teknik analisa untuk menguji pengaruh antara variabel adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis Data

Pengujian asumsi terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinieritas. Normalitas variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh dari nilai statistik *Kolmogorov-smirnov*. Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji autokorelasi menunjukkan uji autokorelasi

diterima yaitu tidak terjadi autokorelasi. Uji multikolinieritas menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinieritas. Setelah diketahui uji asumsi klasik terpenuhi maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

Hasil

Hasil pengujian data pada hipotesis minor pertama, yaitu adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. X diketahui nilai signifikansi pada tabel anova adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi adalah signifikan yang artinya variabel independen (X1) yaitu Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan melalui nilai R Square sebesar 0,390. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 39%.

Hipotesis minor kedua, adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. X diketahui nilai signifikansi pada tabel anova adalah sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi adalah signifikan yang artinya variabel independen (X2) yaitu Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan melalui nilai R Square sebesar 0,143. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 14.3%. Hipotesis mayor pada penelitian ini menghasilkan data nilai signifikansi pada tabel anova adalah sebesar $0,000 < 0,05$.

Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi adalah signifikan yang artinya secara bersama – sama variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan melalui nilai R Square

menunjukkan 0.401. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 40.1%.

Diskusi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. X.

Berdasarkan hasil hipotesis minor pertama yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT.X dilihat melalui nilai signifikansi. Sumbangan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39%.

Hasil tersebut sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2004) dan didukung pendapat Yakub (2014) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku. Disiplin kerja karyawan terutama bagian produksi pada PT.X dilihat melalui tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sikap atau perilaku kepada karyawan lainnya maupun atasan di perusahaan, tingkat kehadiran karyawan, dan kepatuhan karyawan pada peraturan maupun standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Seluruh uraian di atas dapat disimpulkan juga bahwa terdapat kesesuaian hasil penelitian peneliti dengan penelitian Mangkunegara & Waris (2015). Terdapat perbedaan persentase pengaruh antara peneliti dan peneliti sebelumnya. Hal tersebut dikarenakan pada PT. AB melakukan pengawasan secara ketat disiplin kerja setiap karyawan yang ada di perusahaan, sedangkan pada PT. X selama observasi kurang lebih 10 bulan yang dilakukan peneliti terlihat bahwa perusahaan tidak mengawasi secara ketat karyawan dan tidak melakukan tindakan jika ada karyawan yang melakukan pelanggaran.

Selanjutnya berdasarkan uji hipotesis minor kedua menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. X berdasarkan nilai signifikansi pada tabel anova. Sumbangan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 14.3%.

Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan Nitisimito (2006) dan didukung oleh Damayanti (2013) yang menyatakan ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan produksi pada PT.X akan semakin meningkat jika perusahaan memberikan kenyamanan pada lingkungan kerja, seperti memberikan suasana kerja yang baik (kondisi penerangan, suhu ruangan, dan ventilasi udara, fasilitas kerja yang baik (mesin, APD), dan memperhatikan hubungan sesama karyawan produksi.

Uraian penjelasan menunjukkan bahwa terdapat kesesuaian hasil penelitian peneliti dengan penelitian Potu (2013), yaitu terdapat perbedaan persentase pengaruh antara peneliti dan penelitian sebelumnya. Hal tersebut dipengaruhi perbedaan subyek yang digunakan, peneliti meneliti karyawan produksi yang lingkungan kerjanya berbeda dengan peneliti sebelumnya yang menggunakan subyek karyawan kantor yang memiliki lingkungan kerja di dalam kantor.

Perbedaan spesifiknya adalah karyawan kantor memiliki ruang yang tertutup, terdapat AC yang membuat ruangan menjadi sejuk, terdapat cahaya yang masuk ke ruangan meskipun tidak secara langsung, dan udara lebih bersih dan segar. Sedangkan karyawan produksi memiliki ruangan terbuka, udara sekitar tempat kerja lebih panas dan terdapat polusi dari mesin produksi kertas yang terkadang mengeluarkan serbuk – serbuk kecil. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik, akan membuat karyawan produksi PT. X memberikan kinerja terbaiknya untuk menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Hasil uji regresi linier berganda pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. X menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Meningkatnya disiplin kerja dan nyamannya lingkungan kerja karyawan

akan berdampak terhadap kinerja karyawan produksi. Sumbangan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan produksi sebesar 40.1%. Pengaruh ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain (59.9%) yang memiliki pengaruh lebih terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan produksi pada PT. X berada pada kategori sedang, yaitu 30 orang (46.15%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan produksi cukup baik, namun belum secara maksimal. Ada beberapa karyawan dengan karakteristik seperti usia 29 – 35 tahun, berjenis kelamin laki – laki, berada di divisi operator cetak web, masa kerja antara 1 – 6 tahun, dan Pendidikan SMK. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan produksi dengan karakteristik tersebut dikarenakan memiliki kinerja pada kategori sangat rendah.

Peneliti juga melakukan analisa deskripsi berdasarkan teori dimensi - dimensi kinerja karyawan yang menjadi dasar pada penelitian ini. Dimensi yang berada di posisi terakhir yaitu kualitas dengan skor 24.50%, dapat diartikan bahwa karyawan menghasilkan barang sesuai dengan keinginan customer, tetapi belum secara maksimal. Terbukti dari adanya komplain pada perusahaan, beberapa produk dan packaging memiliki hasil cetak yang kurang baik sehingga harus dikembalikan lagi untuk dicetak ulang.

Kategori disiplin kerja pada karyawan produksi PT. X berada di tingkat sedang dengan nilai 41.54% (27 orang). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan produksi cukup baik, namun belum secara maksimal. Peneliti juga melakukan analisa deskripsi berdasarkan teori dimensi - dimensi disiplin kerja yang menjadi dasar pada penelitian ini. Skor terendah ada pada dimensi kehadiran dengan persentase 19.42%. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan belum dapat secara maksimal bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan, tidak terlambat datang bekerja, dan tidak alpa ataupun pulang lebih awal. Sesuai dengan rekap data yang didapatkan oleh peneliti bahwa angka keterlambatan, alpa, dan sakit setiap bulannya masih tinggi.

Kategori lingkungan kerja pada karyawan produksi PT. X berada di tingkat sedang dengan nilai 56.92% (37 orang). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

karyawan produksi cukup baik, namun belum maksimal. Peneliti juga melakukan analisa deskripsi berdasarkan teori indikator – indikator lingkungan kerja yang menjadi dasar pada penelitian ini. Indikator di posisi terakhir adalah suasana kerja mendapatkan skor 31.90%, hal tersebut menandakan suasana kerja karyawan masih kurang nyaman untuk bekerja, dan membuat karyawan kurang maksimal dalam memproduksi produk.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisa penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.X dengan sumbangan yang diberikan adalah sebesar 39%. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.X dengan sumbangan yang diberikan adalah sebesar 14.3%. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.X dengan sumbangan persentase sebesar 40.1%.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan, dan kesimpulan di atas maka Bagi Perusahaan, diharapkan dapat memanfaatkan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan kinerja dari karyawan produksi. Menuntut karyawan produksi untuk mampu menyesuaikan diri dengan peraturan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan kerja, dan menyesuaikan dengan lingkungannya bekerja dengan baik. Peningkatan disiplin karyawan dapat ditingkatkan melalui pendekatan negatif dan positif. Pada lingkungan kerja perusahaan dapat melakukan dengan cara melihat jenis lingkungan yang baik bagi karyawan produksi.

Bagi Peneliti selanjutnya, disarankan agar ada kelanjutan dari penelitian ini sehingga pengetahuan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan dapat terus berkembang.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S.(2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Creswell, J.W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Damayanti, A. P. S. & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta. *Jupe UNS*, 2, 155-168
- Folorunso, O.O. et al. (2014). Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance : An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences August 2014, Vol.4, No. 8*
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence, and Discipline on Employee Performance in Company (Case Stufy in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Global Conference on Business and Social Science 2015, GCBSS-2015, 17-18 September, Bali-Indonesia*.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H.. (2007). *Human Resource Management*. Twelfth Edition. USA : South-Western Cengage Learning
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H (Penerjemah Sadeli, J & Hie P.B). (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit PT. Salemba Empat
- Nitisemito, A.S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurahaju, R & Utami, D.N. (2017). Kinerja Pelaut : Apakah ada Hubungannya dengan Masa Kerja?. *Seminar Nasional Kelautan Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah*
- Hasibuan, M. S.P. (2004). *Manajemen*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku di Manado. *Vol.1 No.4. Manado : Universitas Sam Ratulangi*
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta CV
- Yakub. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen*
- Zainal, R. V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Grafindo Persa