

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT. SUMSEL ENERGI GEMILANG SUMATERA SELATAN

Sri Sarwo Sari

STIE Trisna Negara, OKU Timur, Sumatera Selatan

Email: srisarwosari61@gmail.com

Abstrak: *Perseroda yang focus bergerak dibidang energy tersebut dapat meningkatkan kontribusinya bagi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Sumsel. pada PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan, ternyata Iklim Kerja belum dilaksanakan dengan baik sehingga Produktivitas kerja pegawai belum optimal. Permasalahan yang dihadapi adalah Bagaimana PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan serta berguna sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai Iklim Kerja dan Produktivitas kerja pegawai. Hipotesis yang diajukan, Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja pegawai pada PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara Iklim Kerja dalam upaya meningkatkan Produktivitas kerja pegawai pada PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan diperoleh angka r sebesar 0,57. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,400- 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara Iklim Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan.*

Kata kunci : *Iklim Kerja, Produktivitas Kerja, Pegawai*

A. PENDAHULUAN

Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya.

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Pegawai sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pada hakekatnya dalam suatu organisasi atau instansi masalah Iklim Kerja merupakan hal yang sangat kompleks, dan paling penting bagi pegawai. Iklim Kerja sangat penting bagi pegawai itu sebagai individu, karena keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri.

Pada kenyataannya masih dijumpai adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi organisasi untuk memberikan Iklim Kerja bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Karena hal ini akan mengakibatkan menurunnya Produktivitas kerja pegawai itu sendiri. Demikian halnya pada pegawai PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan, perlu adanya Iklim Kerja agar Produktivitas kerja akan meningkat dengan baik.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan.

Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (*explanatory atau Confrmatory Research*) yang menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

1. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

- a. Iklim Kerja adalah suatu kondisi dan keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut.
- b. Produktivitas Kerja adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.

Indikator dari setiap variabel di atas dijadikan dasar untuk menyusun daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden. Data yang terkumpul melalui daftar pertanyaan merupakan data kualitatif kemudian selanjutnya diubah menjadi data kuantitatif dengan cara pemberian skor skala liker pada masing-masing alternative.

2. Sumber Data

Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini berdasarkan dari 2 (dua) sumber yaitu data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara observasi, wawancara dan kuisioner dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan dokumentasi dengan cara berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, teknik yang dipergunakan adalah : Observasi, Interview, Dokumentasi dan Quisioner.

4. Teknik Analisi Data

Menggunakan 2 (dua) analisis yaitu Analisis Kuantitatif dan Analisis Kualitatif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah suatu alat analisis yang menggunakan pendekatan teori non matematis. Dalam analisis ini data dikerjakan berdasarkan atas jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden dilapangan. Analisis ini menggunakan rumus statistik koefisien korelasi dengan tujuan untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antara Iklim Kerja terhadap peningkatan Produktivitas kerja pegawai PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan.

Untuk perhitungan tersebut diatas, penulis membuat quisioner yang dibagikan kepada 10 orang responden pada pegawai pada PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan. Quisioner tersebut berisikan (lima) 5 pertanyaan untuk variabel Iklim Kerja (X) dan (lima) 5 pertanyaan untuk variabel Produktivitas kerja (Y). Setelah data diperoleh dari penyebaran quisioner tersebut, maka penulis memasukkan data kedalam perhitungan statistik untuk mempermudah dalam pengolahan data. Penulis merekapitulasikan data yang ada yaitu antara data Iklim Kerja dan data Produktivitas kerja, kemudian penulis tuangkan ke dalam sebuah tabel yang dapat dilihat pada halaman berikut ini :

Tabel 3
Data Hasil Penelitian Tentang Iklim Kerja (X)
Terhadap 10 Responden

Responden	Nomor Pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	2	15
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	3	3	15
6	3	3	2	1	3	12
7	3	3	2	2	2	12
8	3	2	3	3	3	14
9	3	2	2	3	2	12
10	3	2	3	3	3	14
		Jumlah				139

Sumber : Data diolah

Tabel 4
Data Hasil Penelitian Tentang Produktivitas kerja (Y)
Terhadap 10 Responden

Responden	Nomor Pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	3	2	3	3	3	14
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	2	2	13
6	2	2	3	3	2	12
7	3	2	3	3	2	13
8	3	2	3	3	3	14
9	2	2	2	2	1	9
10	3	2	2	3	2	12
		Jumlah				132

Sumber : Data diolah

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Penelitian Tentang Iklim Kerja (X)
Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Responden (n)	Iklim Kerja(X)	Efektivitas Kerja (Y)
1	15	14
2	15	15
3	15	15
4	15	15
5	15	13
6	12	12
7	12	13
8	14	14
9	12	9
10	14	12
Jumlah	139	132

Sumber : Data diolah

Tabel 6
Tabel Kerja Korelasi Antara Variabel Iklim Kerja (X)
Terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y)

No	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1	15	14	225	196	210
2	15	15	225	225	225
3	15	15	225	225	225
4	15	15	225	225	225
5	15	13	225	169	195
6	12	12	144	144	144
7	12	13	144	169	156
8	14	14	196	196	196
9	12	9	144	81	108
10	14	12	196	144	168
N =10	139	132	1949	1774	1852

Sumber : Data diolah

Dari tabel kerja Korelasi diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= 10 \\
 \Sigma X &= 139 \\
 \Sigma Y &= 132 \\
 \Sigma X^2 &= 1949 \\
 \Sigma Y^2 &= 1774 \\
 \Sigma X.Y &= 1852
 \end{aligned}$$

Untuk selanjutnya nilai dari tabel diatas dimasukkan ke dalam rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \Sigma X.Y - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{[n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] \cdot [n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

$$r = \frac{10 \cdot 1852 - (139) \cdot (132)}{\sqrt{[10 \cdot 1949 - (139)^2] \cdot [10 \cdot 1774 - (132)^2]}}$$

$$r = \frac{18520 - 18348}{\sqrt{19490 - 19321 \cdot 17740 - 17424}}$$

$$r = \frac{172}{\sqrt{169.316}}$$

$$r = \frac{172}{\sqrt{53404}}$$

$$r = \frac{172}{231,09}$$

$$r = 0,74$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan statistik diperoleh $r = 0,74$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungannya ternyata $r = 0,74$ terletak pada jarak antara 0,600 - 0,799. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh Iklim Kerja terhadap peningkatan Produktivitas kerja pegawai PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan adalah mempunyai pengaruh yang kuat.

Untuk mengetahui kadar persentase antara Variabel X dan kadar prosentase Variabel Y, maka dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = 0,74$$

$$r^2 = 0,5476$$

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

$$Kp = (0,5476) \times 100\%$$

$$Kp = 54,76 \%$$

Dengan diketahuinya kadar persentase (KP) pengaruh Iklim Kerja adalah 54,76%, berarti faktor-faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas kerja adalah 100 % - Kp (100% - 54,76 %) yaitu ada 54,24 %.

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, maka penulis menggunakan rumus yaitu sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,74 \sqrt{(10-2)}}{\sqrt{1-0,74^2}}$$

$$t = \frac{0,74 \sqrt{8}}{\sqrt{1-0,54,76}}$$

$$t = \frac{0,74 \cdot 2,828}{0,6727}$$

$$t = \frac{2,0927}{0,6727}$$

$$t = 3,1109$$

Dari hasil perhitungan tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai “t” hitung = 3,1109. Sedangkan nilai “t” tabel pada tingkat kepercayaan 95% untuk $(n-2) = 1,860$. Maka dapat diketahui nilai “t”

hitungnya 3,1109 lebih besar dari pada nilai “t” tabel yaitu = 1,860, dengan demikian berarti (H_a) dapat diterima dan (H_o) ditolak.

Hal ini mempunyai arti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu adanya pengaruh yang kuat antara Iklim Kerja terhadap peningkatan Produktivitas kerja pegawai pada PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan.

2. Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif adalah metode pengolahan data secara mendalam dengan data dari hasil pengamatan, wawancara dan literatur. Untuk data Iklim Kerja (X) dan untuk data Produktivitas kerja (Y), hal ini untuk mempermudah penulis dalam mengerjakannya.

Untuk dapat mengetahui jawaban responden tentang Iklim Kerja dan Produktivitas kerja pegawai PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan, maka penulis mentabulasikannya kedalam tabel dan dianalisa, kemudian untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan maka penulis menggunakan rumus statistik sehingga akan terlihat hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak.

Berikut ini jawaban responden tentang Iklim Kerja dan Produktivitas kerja pegawai PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan, dapat dilihat pada tabel tabulasi halaman berikut :

A. Data Tentang Iklim Kerja (X)

Tabel 7
Anggapan tentang Iklim Kerja akan mempengaruhi
Produktivitas kerja pegawai.

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
a. Sangat mempengaruhi	8 orang	80 %
b. Mempengaruhi	2 orang	20 %
c. Tidak mempengaruhi	-	-
Jumlah	10 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Iklim Kerja sangat mempengaruhi Produktivitas kerja pegawai. Maka hal ini perlu terus diperhatikan agar pekerjaan dapat berjalan seperti yang diharapkan.

Tabel 8
Anggapan tentang semua pegawai memahami peraturan yang ada

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
a. Sangat memahami	7 orang	70 %
b. Cukup memahami	3 orang	30 %
c. Kurang memahami	-	-
Jumlah	10 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai telah memahami tentang semua peraturan yang ada pada organisasi.

Tabel 9
Anggapan tentang semua pegawai patuh pada peraturan yang ada

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
a. Cukup patuh	3 orang	30 %
b. Patuh	7 orang	70 %
c. Sangat patuh	-	-
Jumlah	10 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sebagian pegawai pada organisasi telah mematuhi semua peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut, dan hal ini berarti tingkat Iklim Kerja para pegawai dapat dikatakan baik.

Tabel 10
Anggapan tentang pegawai sering tidak masuk kerja

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
a. Ya	-	-
b. Kadang-kadang	3 orang	30 %
c. Tidak	7 orang	70 %
Jumlah	10 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai pada organisasi sering masuk kerja, walaupun masih ada pegawai yang kadang-kadang mangkir atau tidak masuk kerja, maka hal tersebut perlu adanya perhatian dan sanksi yang tegas dari instansi setempat.

Tabel 11
Anggapan tentang Iklim Kerja bermanfaat bagi organisasi

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
a. Ya	8 orang	80 %
b. Kadang-kadang	2 orang	20 %
c. Tidak		
Jumlah	10 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Iklim Kerja bermanfaat bagi organisasi, hal ini harus selalu ditegakkan agar sikap dan perilaku para pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan.

B. Data Tentang Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 12

Anggapan tentang Produktivitas kerja makin hari makin baik

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
a. Ya	8 orang	80 %
b. Kadang-kadang	2 orang	20 %
c. Tidak	-	-
Jumlah	10 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Maka dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Produktivitas kerja pegawai bagian anggaran pada organisasi sudah dapat dikatakan baik walaupun masih ada 20% dari para pegawai yang menyatakan kadang-kadang.

Tabel 13

Anggapan tentang adanya prioritas bagi pegawai yang berprestasi.

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
a. Ada	8 orang	80 %
b. Kadang-kadang	2 orang	20 %
c. Tidak ada	-	-
Jumlah	10 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa prioritas bagi pegawai yang berprestasi akan diberikan, hal ini harus terus diperhatikan karena masih ada pegawai yang beranggapan bahwa kadang-kadang diberikan, sehingga akan menghambat kelangsungan Produktivitas kerja.

Tabel 14
Anggapan tentang efektivitas kerja yang baik akan memberi manfaat bagi organisasi

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
a. Kurang setuju	-	-
b. Sangat setuju	3 orang	30 %
c. Setuju	7 orang	70 %
Jumlah	10 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa para pegawai pada organisasi setuju tentang efektivitas kerja yang baik akan memberi manfaat bagi organisasi.

Tabel 15.
Anggapan tentang hasil kerja sudah maksimal

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
a. Sangat maksimal	8 orang	80 %
b. Maksimal	2 orang	20 %
c. Tidak maksimal	-	-
Jumlah	10 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Maka dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai pada organisasi sebagian besar pegawainya sudah merasa maksimal dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat dilihat hasil dari prosentase yaitu 80% dan 20% responden menjawab sangat maksimal dan maksimal.

Tabel 16
Anggapan tentang pengawasan pegawai akan mempengaruhi
Produktivitas kerja.

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
a. Tidak mempengaruhi	-	-
b. Kadang-kadang	4 orang	40 %
c. Ya mempengaruhi	6 orang	60 %
Jumlah	10 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan pegawai akan mempengaruhi Produktivitas kerja pegawai walaupun masih ada pegawai yang menjawab kadang-kadang yaitu sekitar 40%, maka hal ini perlu perhatian dan pengawasan yang lebih baik dari pimpinan instansi.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim Kerja itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.
2. Produktivitas kerja adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.
3. Korelasi antara Iklim Kerja terhadap peningkatan Produktivitas kerja pegawai pada PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan adalah mempunyai pengaruh yang kuat, karena di peroleh angka 'r' sebesar 0,74. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,74 terletak antara 0,600 - 0,799 yang termasuk pada korelasi kuat.
4. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh (t) tabel = 1,860 sedangkan (t) hitung = 3,1109 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung > (t) tabel atau (t) hitung lebih besar dari (t) tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau H_a diterima dan H_o ditolak, karena korelasi yang ada adalah kuat.

Saran

Dengan berpedoman pada pembahasan bab-bab sebelumnya maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan pada PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan agar terus meningkatkan efektivitas kerja pegawainya.

Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pembinaan Iklim Kerja kerja pegawai merupakan hal yang terus-menerus harus dilakukan oleh pihak pimpinan dalam meningkatkan Produktivitas kerja pegawai, sehingga apa yang menjadi visi dan misi instansi tersebut dapat terwujud.
2. Sebaiknya tindakan dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran peraturan perlu ditegakkan dan diberikan kepada para pegawai yang melakukan pelanggaran, sehingga para pegawai akan tahu dan mengerti peraturan-peraturan organisasi yang harus ditaati bersama.
3. Hendaknya pimpinan organisasi hendaknya tetap melakukan pengawasan dan menjaga iklim Kerja para pegawai dalam bekerja agar pekerjaan tersebut menjadi efektif.
4. Perlunya kesadaran dan pemahaman yang tinggi dari para pegawai itu sendiri untuk bertindak dalam mentaati semua peraturan-peraturan yang ada, sehingga dengan demikian dapat mencapai efektivitas kerja yang baik.
5. Kerjasama di antara para pegawai harus terus ditingkatkan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat selesai tepat waktu dan sesuai dengan tujuan dari instansi ini, sehingga Produktivitas kerjapegawai akan selalu dapat ditingkatkan serta semakin hari semakin bertambah baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif S. Sadiman, d 2014. *Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfatannya*. Jakarta: Rineka, Cipta.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyad, 2013. *Media Pembelajaran, Edisi ke 18*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Arsyad, 2016. *Media Pembelajaran, Edisi ke (18 ed)*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Azwar. S, 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar. S, 2015. *Penyusunan Skala Psikologi Ed.2*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Daryanto, 2014. *Sari Kuliah Manajemen Pemasaran*, Bandung: PT. Sarana.
- Daryanto, 2016. *Media Pembelajaran*, Bandung: Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.
- Hariandja, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Leonardo dan Sutanto, 2013, “*Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya*”. *Jurnal AGORA*, Vol.1, No.3, Zainal, Veithzal Rivai, dkk, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miftah Toha, 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Jakarta: Grafindo Persada.

- Mondy, R. Wayne, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta:Erlangga.
- Nazir. M, 2015. *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nasrudin, E, 2014, *Psikologi Manajemen*, Bandung: CV. Pustaka Setia. Azwar. S, 2013 *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Program Pascasarjana STIE Trisna Negara, 2017. *Pedoman Penyusunan Tesis MM STIE Trisna Negara Cetakan ke-16*, Belitang.
- Robbines, Steven P, 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rully, I, 2014. *Metodelogi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*, Surabaya: Refika Aditama.
- Syubrata, 2015. *Performance Management*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siregar, S. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Santon J. Willian .2014. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Slameto, 2015, *Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2015. *Metodelogi Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabetha.
- Susanto, A, 2013. *Teori Pembelajaran*, Jakarta: Pranadamedia Grup.
- Umar, Husein, 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.