

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ZC. ASSEMBLING PT. XYZ

¹Yasnimar Ilyas ²Kiki Amelia

^{1,2}STIE Dewantara, Indonesia

^{1,2}stiedewantara@yahoo.co.id

ABSTRACT

PT. XYZ is a company that produces apparel accessories that has been established for more than 30 years. However, there is a problem in decreasing of employee performance that can be seen on the attendance data of the employees. So, it is necessary to conduct a research to see what factors cause a decrease in employee performance. The purpose of this research is to see the relationship and influence between Competence and Work Environment on the Employee Performance. The method in this research is multiple linear regression. The results of data analysis in this study show that Competence has a significant influence on Employee Performance. The Work Environment does not have a significant effect on employee performance. Competence and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance. In the determinant coefficient test (R^2), the influence of Competence and Work Environment on Employee Performance is quite high as many as 0.555 or 55.5%. This means that Competence and Work Environment have a contribution of 55.5% to explain the Employee Performance, while 44.5% of other variables are not discussed in this study. Based on the regression test, the variable that most affected Employee Performance was the Competency variable (X_1) with a value of 0.486 (positive value).

Keywords: *Competence, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karenanya pencapaian perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja yang sesuai tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya dilihat secara kuantitas dan kualitas. Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya memerlukan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Selain kompetensi yang dimiliki maka lingkungan kerja merupakan faktor yang juga dapat menjadi berpengaruh kepada kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi material maupun psikologis yang ada dalam organisasi perusahaan. Dalam rangka mencapai kinerja yang baik, maka perlu dilakukan perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kerja). Jika perusahaan memenuhi hal tersebut maka kinerja karyawan meningkat dan dapat

menjadikan perusahaan lebih berkembang. Menurut Nitisemito (2000:183) Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja dari karyawan.

Ruang lingkup permasalahan penelitian ini difokuskan kepada peningkatan kompetensi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui kompetensi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan hal penting yang harus dimiliki karyawan karena kompetensi adalah kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sesuai yang dikatakan Sutrisno (2009:203) bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja dan penerapannya didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditetapkan.

Indikator Kompetensi adalah :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :
 1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
 2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.
- b. Keterampilan (*Skill*) Keterampilan individu meliputi:
 1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

- c. Sikap (*Attitude*) Sikap individu, meliputi :
1. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
 2. Adanya semangat kerja yang tinggi.

Lingkungan Kerja

Untuk menunjang meningkatkan kinerja karyawan, Lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan. Adapun lingkungan kerja menurut Siagian (2014:56) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sedangkan (Nitisemito, 2000:127) dalam mengukur lingkungan kerja diperlukan indikator sebagai berikut :

1. Hubungan karyawan
Dalam hal ini yang dimaksud hubungan karyawan adalah hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Sedangkan untuk hubungan kelompok, adalah hubungan seorang karyawan dengan banyak orang baik secara individu maupun secara kelompok. Ada beberapa faktor yang menjadi perhatian agar hubungan karyawan yaitu: Kepemimpinan yang baik, Distribusi informasi yang baik, Kondisi kerja yang baik, Sistem pengupahan yang jelas.
2. Tingkat Kebisingan Kerja
Ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dilihat dari aspek kebisingan akan dapat menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Tata Ruang
Tata ruang dalam hal penataan, pewarnaan serta kebersihan akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja.
4. Sirkulasi Udara
Sirkulasi udara sangat diperlukan didalam ruangan kerja. Untuk itu diperluakannya ventilasi yang cukup besar yang akan melancarkan sirkulasi udara sehingga membuat ruangan menjadi nyaman, tidak pengap dan sejuk tidak terlalu panas.
5. Pencahayaan
Penerangan yang cukup sangat di perlukan dalam melakukan pekerjaan sehingga akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, serta ketelitian dan

penglihatan yang baik.

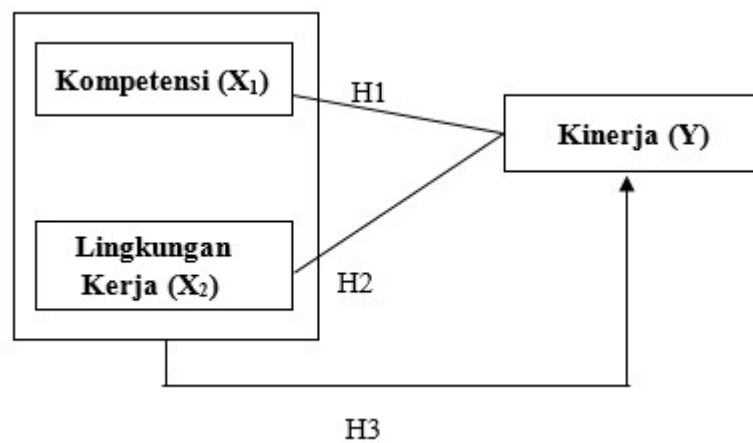
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang yang sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja yang sesuai tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya dilihat secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2015:67).

Hasibuan (2006) berpendapat untuk menilai kinerja karyawan dengan indicator sebagai berikut :

1. Prestasi kerja
2. Kedisiplinan
3. Kerjasama
4. Kepemimpinan
5. Tanggung jawab

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- $H_0 = 0$: Diduga Tidak ada pengaruh antara kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- $H_1 \neq 0$: Diduga ada pengaruh antara kompetensi (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- $H_2 \neq 0$: Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- $H_3 \neq 0$: Diduga ada pengaruh antara kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas. kausalitas, yaitu yang membandingkan suatu variabel (objek penelitian), antara subjek yang berbeda dan menemukan hubungan sebab akibatnya.

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 77 karyawan. Sedangkan Sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan Teknik sampling jenuh yaitu 77 orang atau responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dan membaca literatur. Adapun data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data kuantitatif yang menggunakan angka-angka dengan metode statistik dalam rangka pengujian terhadap kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan. Metode analisis bertujuan untuk mengintreprestasikan serta memperoleh kesimpulan dari data-data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi *software SPSS 23.0 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

- a. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	18-25	32	41,6%
2	26-35	34	44,2%
3	36-55	11	14,3%
Total		77	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat usia karyawan yang paling banyak yaitu di usia 26-35 sebanyak 34 orang, lalu diusia 18-25 tahun sebanyak 32 dan diusia 36-55tahun sebanyak 11 orang.

- b. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Perempuan	45	58,4%
2	Laki-laki	32	41,6%
Total		77	100 %

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan data tabel diatas, maka didapatkan jenis kelamin karyawan yang paling banyak yaitu Perempuan, dengan jumlah 45 orang, dan laki-laki

sebanyak 32 orang.

c. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	<1 Tahun	24	31,2%
2	1-3 Tahun	42	54,5%
3.	> 3 Tahun	11	14,3
Total	77	100%	

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan data tabel diatas, maka didapatkan masa kerja karyawan yang paling lama yaitu 1-3 tahun sebanyak 42 orang, lalu <1 tahun sebanyak 24 orang dan >3tahun sebanyak 11 orang.

d. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	61	79,2%
2	S1/S2/S3	16	20,8%
Total		77	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan data tabel diatas, maka didapatkan Pendidikan karyawan yang paling banyak yaitu SMA/SMK sebanyak 61 orang, lalu S1/S2/S3 sebanyak 16 orang.

Uji Validitas

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Kompetensi, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,676	0,1876	Valid
2	X1.2	0,768	0,1876	Valid
3	X1.3	0,759	0,1876	Valid
4	X1.4	0,628	0,1876	Valid
5	X1.5	0,741	0,1876	Valid
6	X1.6	0,528	0,1876	Valid
1	X2.1	0,642	0,1876	Valid
2	X2.2	0,543	0,1876	Valid
3	X2.3	0,810	0,1876	Valid
4	X2.4	0,844	0,1876	Valid
5	X2.5	0,770	0,1876	Valid
1	Y1	0,727	0,1876	Valid
2	Y2	0,769	0,1876	Valid
3	Y3	0,749	0,1876	Valid
4	Y4	0,772	0,1876	Valid
5	Y5	0,520	0,1876	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas maka disimpulkan bahwa pernyataan dalam penelitian ini valid karena lebih besar $r_{Hitung} > r_{tabel}$. Maka pernyataan-pernyataan ini dapat digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6
Uji Reliabilitas

No	Indikator	Cronbach Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
1	Kompetensi (X ₁)	0,773	6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,781	5	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,748	5	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa didapatkan nilai *Cronbach alpha* > 0,6 maka pernyataan dalam kuesioner ini dianggap handal/reliabel.

Uji Asumsi Klasik

- a. Normalitas Kolmogorov Smirnov

Tabel 7
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,42505673
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,041
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil *output* uji normalitas dengan *kolmogorov smirnov test*, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 (>) lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan data variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 8
Uji Multikolinearitas

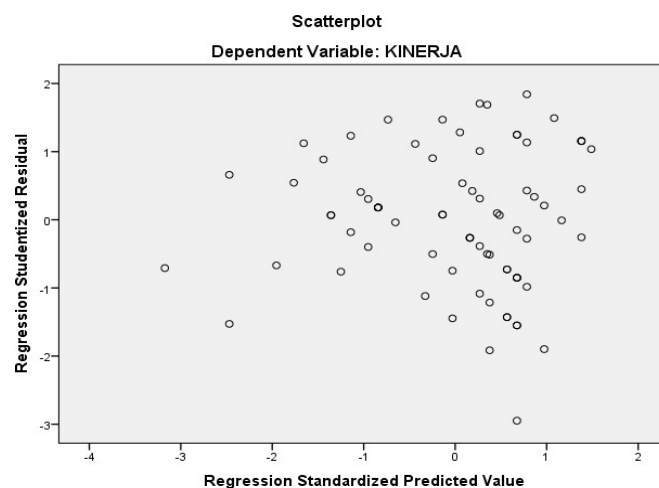
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,246	4,067
,246	4,067

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan data diatas dalam dijabarkan tolerance $0,246 > 0,1$ dan VIF $4,067 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas yang artinya variabel-variabel tersebut memenuhi persyaratan uji asumsi klasik atau normal.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil gambar diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik menyebar maka diindikasikan tidak dapat masalah heteroskedastisitas. Maka data dapat disimpulkan tidak mengandung adanya penyimpangan asumsi klasik.

Uji Regresi Linier Berganda

Pengolahan data uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,555	1,708		2,667	,009
KOMPETENSI	,486	,126	,594	3,848	,000
LINGKUNGAN KERJA	,176	,154	,177	1,145	,256

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 4,555 + 0,486X_1 + 0,176X_2 + e$

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa:

1. 4,555 nilai konstanta, mempunyai arti bahwa jika tidak ada perubahan pada kompetensi dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan konstan dengan nilai 4,555.
2. 0,486 X_1 , mempunyai arti jika kompetensi meningkat satu satuan akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,486 satuan.
3. 0,176 X_2 , mempunyai arti jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, akan meningkatkan pula nilai kinerja karyawan sebesar 0,176 satuan.
4. Dilihat dari hasil diatas, maka variable yang paling dominan pengaruhnya yaitu variable kompetensi dengan nilai 0,486.

Uji Hipotesis

- a. Uji t (Uji Statistik Parsial)

Dari hasil Analisa uji t diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 10
Rekapitulasi Hasil Uji t (t-Statistik)

Variabel	Variabel Y	t table	t hitung	Sig. tabel	Sig. hitung	Hipotesis
Kompetensi	Kinerja	1,666	3,848	0,1	0,000	Tolak H0, terima Ha
Lingkungan		1,666	1,145	0,1	0,256	Terima H0, tolak Ha

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa :

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) hal ini terlihat dari kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} (3,848) > t_{tabel} (1,666)$. Sedangkan nilai signifikansi $(0,000) < 0,1$. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) hal ini terlihat dari lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} (1,145) < t_{tabel} (1,666)$. Sedangkan nilai signifikansi $(0,256) > 0,1$. Dengan demikian H0 diterima dan Ha ditolak.

b. Uji F (Uji Statistik Simultan)

Analisis data uji F menghasilkan data seperti tabel dibawah ini :

Tabel 11
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,608	2	100,804	48,332	,000 ^b
	Residual	154,340	74	2,086		
	Total	355,948	76			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Data tabel diatas menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, karena $F_{hitung} (48,332) > F_{tabel} (2,376)$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,1$. Dengan demikian H3 diterima dan H0 ditolak, yang artinya variabel kompetensi,

lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,566	,555	1,444

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Dari tabel dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* bernilai 0,555 yang berarti dari kontribusi variabel kompetensi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan sebesar 55,5%. Dari nilai tersebut artinya variabel kompetensi dan lingkungan kerja, mempengaruhi kinerja karyawan cukup tinggi yaitu sebesar 55,5%, sementara sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Seperti: kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, yang perlu dilakukan dalam penelitian berikutnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan :

1. Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan dimana variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT XYZ, karena nilai t hitung 3,848(>) t tabel 1,665.
2. Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan dimana variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT XYZ. Karena nilai t hitung 1,145 (<) t tabel 1,665.
3. Hasil uji simultan, kompetensi dan lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ, karena nilai $f_{hitung} (48,332) > f_{tabel} (2,374)$.
4. Hasil uji koefisien determinan (R^2), pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai cukup tinggi yaitu sebesar 0,555 atau

55,5%. Artinya kompetensi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 55,5% untuk menjelaskan kinerja karyawan di PT XYZ. Dengan perhitungan $100\% - 55,5\% = 44,5\%$ maka 44,5% tersebut adalah faktor yang tidak dibahas dalam penelitian seperti Budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan lain sebagainya.

5. Berdasarkan uji regresi variabel yang paling tinggi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel kompetensi (X_1) dengan nilai 0,486 (nilai positif)

Dari simpulan diatas dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dikarenakan variabel kompetensi yang lebih berpengaruh terhadap kinerja maka perusahaan diharapkan mempertahankan kompetensi karyawan dan meningkatkan kompetensi dengan cara pelatihan terhadap karyawan agar kompetensi karyawan meningkat lebih baik.
2. Lingkungan kerja dan kompetensi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja maka dalam hal ini perusahaan harus memiliki program untuk meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2006), Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama
- Achmad, Zaenudin. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 2, Penerbit Fajar, Jakarta.
- Agus Ahyari, (1994). Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi, Edisi 4. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Alex S. Nitisemito, (2003), Manajemen Personalia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta
- (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Allen, N.J. & J.P. Meyer (1991). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Febriyani, (2016). Skripsi. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen QA Out Going Pada PT Xacti Indonesia Depok. STIE DEWANTARA BOGOR
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr, & Robert Konopaske (2006). *Organizational : Behavior, Structure, Processes*. New York: Mc Graw-Hill, Irwin.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron (2008), *Behavior in Organizations*, New Jersey :

- Pearson Education International.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Imam Supardi. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. Bandung: PT. Alumni.
- Moeheriono. (2012). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Memahami Penelitian Kualitatif . Bandung : ALFABETA Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Supranto, J. (2003). *Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran*. Edisi Revisi Ketujuh. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ulfa, Mariana. (2016). *Skripsi. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Informasi Geospasial Kabupaten Bogor*. STIE DEWANTARA BOGOR.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Erlangga. Jakarta. Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers