

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA  
(BSI) CABANG ULEE KARENG BANDA ACEH**

**Nurbismi<sup>1</sup>, Yasmina Syaza<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

\*corresponding author:  
nurbismi@stiesabang.ac.id

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and individual characteristics on employee performance at Bank Syariah Indonesia (BSI) Ulee Kareng Branch Banda Aceh. To reveal the problem in depth and comprehensively, the researcher used a quantitative method with a total sampling technique in the form of a questionnaire distributed to 30 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression using the SPSS program. Then the data is described, analyzed, and discussed to answer the problems posed. From the results of this study, there is a significant effect of the work environment and individual characteristics on employee performance at Bank Syariah Indonesia (BSI) Ulee Kareng Branch Banda Aceh with significant results at  $0.031 < \alpha = 0.05$  and  $0.000 < \alpha = 0.05$ , with the percentage 0.640 or 64%.*

*Keywords: Work Environment, Individual Characteristics, Employee Performance.*

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Ulee Kareng Banda Aceh. Untuk mengungkap persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan teknik total sampling berupa kuesioner yang disebarakan pada 30 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis, dan dibahas untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Ulee Kareng Banda Aceh dengan hasil signifikan pada  $0,031 < \alpha = 0,05$  dan  $0,000 < \alpha = 0,05$ , dengan persentase 0,640 atau 64%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Begitu halnya dalam suatu perusahaan, di mana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produk mereka. Untuk itu seorang pemimpin perusahaan juga harus memikirkan tingkat kinerja karyawannya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sanksi terhadap pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2012:56).

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Mangkunegara, 2015: 175. Seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karakteristik individu yang berbeda-beda ini disebabkan oleh usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, status pernikahan, dan pengalaman kerja pegawai. Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan beberapa karakteristik individu, diantaranya ialah usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa jabatan (Robbins, 2018:46).

Selain itu lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja karyawan yang kurang melayani konsumen atau masyarakat dengan baik. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan baik yang berada di bagian produksi menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI), yang menurut penulis karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) secara tidak langsung dituntut oleh masyarakat agar dapat memberikan kinerja yang baik. Mengingat Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan bank baru yang sudah memiliki begitu banyak nasabah, dari kebijakan merger beberapa bank negara. Dari uraian di atas penulis tertarik untuk menulis tentang : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Ulee Kareng Banda Aceh dengan rumusan masalah, apakah Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Ulee Kareng Banda Aceh?

### **Landasan Teoritis**

Menurut Sentono (2015: 221) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Lingkungan kerja kepada para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex S.Nitisemito, 2012: 183).

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Merupakan hal atau sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat dirasakan secara fisik melalui indera dan dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Merupakan hal atau sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang hanya dapat dirasakan secara psikologis tidak dengan indera dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2012:17) **karakteristik individu** merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada **individu** sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. **Karakteristik individu** dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan.

Menurut Robbins (2012:107 ) Indikator Karakteristik Individu adalah:

1. Kemampuan (ability),
2. Minat (interest),
3. Nilai (value),
4. Sikap (attitude).

### Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia ( BSI) Cabang Ulee Kareng Banda Aceh yang berjumlah 30 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel. Karena seluruh populasi dijadikan sampel maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah penelitian sensus Umar,(2013:88)

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sudi lapangan (*field Research*), yaitu dengan wawancara dan kuesioner,serta dokumentasi

### Uji Instrument Data

#### Uji Validitas

#### HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	r Tabel N= 27	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,884	0,361	Valid
	Y2	0,772	0,361	Valid
	Y3	0,778	0,361	Valid
	Y4	0,884	0,361	Valid
	Y5	0,629	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X11	0,920	0,361	Valid
	X12	0,909	0,361	Valid
	X13	0,845	0,361	Valid
	X14	0,941	0,361	Valid
	X15	0,902	0,361	Valid
	X16	0,705	0,361	Valid
	X17	0,892	0,361	Valid
	X18	0,919	0,361	Valid
	X19	0,960	0,361	Valid
	X110	0,902	0,361	Valid
Karakteristik Individu (X2)	X21	0,902	0,361	Valid
	X22	0,705	0,361	Valid
	X23	0,892	0,361	Valid
	X24	0,919	0,361	Valid
	X25	0,960	0,361	Valid

Dari tabel di atas seluruh item pertanyaan kuisioner dikatakan valid, artinya semua butir pertanyaan dapat mengukur validitas penelitian karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dan dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *Cronbach Alpha*, di mana alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas direkap pada tabel berikut:

#### HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan	Kesimpulan
1	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,790	0,790 $>$ 0,60	Handal
2	Lingkungan Kerja (X1)	10	0,778	0,778 $>$ 0,60	Handal
3	Karakteristik Individu (X2)	5	0,747	0,747 $>$ 0,60	Handal

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha *cronbach* yang lebih dari 0,60. Maka, butir pertanyaan variabel tersebut dinyatakan *reliabel*. Artinya, semua butir kuisioner digunakan dalam penelitian karena nilai *alpha cronbach*  $>$  0,60

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas mempunyai tujuan melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak secara statistik. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Kolmogov-Smirnov Test*. Dan dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikan dari pengujian *Kolmogov-Smirnov Test*  $>$  0,05 (5%) (Sufren, 2014:99). Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

#### Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Kinerja
N		45	45	45
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	11.11	10.38	10.33
	Std. Deviation	2.308	2.587	2.459
Most Extreme Differences	Absolute	.193	.202	.185
	Positive	.111	.202	.128
	Negative	-.193	-.175	-.185
Kolmogorov-Smirnov Z		1.297	1.358	1.239
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069	.051	.093

a. Test distribution is Normal

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogov-Smirnov Test*. Pada hasil Uji Normalitas dengan menggunakan *Kolmogov-Smirnov Test* hanya dengan melihat nilai *Asymp.Sig.* (2-tailed) pada output SPSS. Dapat terlihat bahwa data lingkungan kerja,

karakteristik individu, dan kinerja karyawan terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi > 0,05 (5%) pada masing-masing variabel yaitu 0,069, 0,051, dan 0,93.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X <sup>1</sup>	1952	5	22	.126
X <sup>2</sup>	3.638	5	22	.115
X <sup>2</sup>	3.638	5	22	.155
Y	.423	5	22	.521

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2022

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui signifikansi masing-masing variabel di atas 0,05. Karena signifikansi lebih besardari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai varian sama.

## 3 . Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merujuk pada adanya hubungan linier sempurna di antara variabel penjelas dalam suatu regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai *Tolerance and Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.504	1.119		3.132	.003		
Lingkungan Kerja	.269	.175	.253	1.539	.031	.317	3.150
Karakteristik Individu	.947	.156	.996	6.061	.000	.317	3.150

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* karena nilai VIF semua dibawah 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Dengan demikian variabel independen maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas (Sufren, 2014:105). Pada uji Multikolinieritas ini yang digunakan adalah nilai *collinearity statistics tolerance* dan VIF saja sedangkan nilai lainnya digunakan pada uji lainnya. Nilai *Unstandardized Coefficients B* digunakan untuk menentukan persamaan regresi, *std error* untuk melihat standar kesalahan atau *error* yang terjadi, *Standardized Coefficients Beta* untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel Ho atau Ha yang diterima.

### Analisis Regresi

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi berganda. Hasil yang didapatkan dari analisis regresi linier berganda yang sudah dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Hasil Uji Regresi  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.504	1.119		3.132	.003		
Lingkungan Kerja	.269	.175	.253	1.539	.031	.317	3.150
Karakteristik Individu	.947	.156	.996	6.061	.000	.317	3.150

a. Dependen Varriabel : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2022

Nilai *Unstandardized Coefficients* B digunakan untuk menentukan persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau *error* yang terjadi, *Standardized Coefficients Beta* untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah Ho atau Ha yang diterima sedangkan pada nilai *tolerance* dan VIF digunakan untuk uji multikolinearitas.

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 22 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,504 + 0,269 X_1 + 0,947 X_2$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,269 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,269. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan kinerja, semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin meningkat kinerja.

2. Karakteristik Individu ( $X_2$ )

Koefisien regresi variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) sebesar 0,947 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan karakteristik individu mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,947. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara karakteristik individu dengan kinerja, semakin baik karakteristik individu maka semakin meningkat kinerja.

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya. Hasil pengujian hipotesis berdasarkan uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Hasil Uji t  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.132	.003
	Lingkungan Kerja	1.539	.031
	Karakteristik Individu	6.061	.000

a. Dependen Variabel : kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2022

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0.031 dan karakteristik individu sebesar 0.000. Nilai t hitung sebesar 1,539 untuk variabel lingkungan kerja dan 6,061 untuk variabel karakteristik individu. Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t, sedangkan nilai-nilai signifikan dilihat untuk mengetahui apakah Ho atau Ha yang diterima. Kriteria pengujian 1) jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka Ho diterima 2) jika  $< -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho di tolak.

**Uji F**

Hasil uji F digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Adapun hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Hasil Uji F  
 ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.207	2	85.103	37.313	.000 <sup>a</sup>
	Residual	95.793	42	2.281		
	Total	266.000	44			

a. Predictors : (Constants), lingkungan kerja, karakteristik individu

b. Dependen Variabel : kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F 37,313, ini artinya nilai  $0,00 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama, maka F tabel bisa dilihat di *Table Statistics* dengan nilai F Table sebesar 2,438 dengan Kriteria pengujian jika F hitung  $\leq F$  tabel, maka Ho diterima. Kemudian jika F hitung  $> F$  tabel, maka Ho ditolak. Pada uji F ini yang dilihat adalah nilai F, sedangkan nilai lainnya hanya mengikuti output SPSS saja.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil uji R<sup>2</sup> digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

**Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.800 <sup>a</sup>	.640	.623	1.510	1.682

- a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, karakteristik individu  
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2022

Nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari tabel di atas didapat nilai koefisien diterminasi R<sup>2</sup> = 0,640. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 64% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti (Priyatno, 2012:83).

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu *software* SPSS, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Ulee Kareng Banda Aceh dikarenakan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar  $0,031 < 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Ulee Kareng Banda Aceh dikarenakan nilai signifikansi variabel karakteristik individu sebesar  $0,000 < 0,05$
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Ulee Kareng Banda Aceh sebesar 0,640 atau 64 %.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Ulee Kareng Banda Aceh terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta karakteristik individu karyawan tersebut, dengan membentuk sifat seorang karyawan kreatif dalam menghadapi situasi kerja.
2. Bagi perusahaan, berkaitan dengan lingkungan kerja hendaknya pihak perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar memberikan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi.

### DAFTAR PUSTAKA

Edy. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediiasi*. (Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2, No. 3.

Gibson, dkk. 2015. *Organisasi: Perilaku, Struktur Dan Proses*. Jakarta: Erlangga.



- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Moehariono. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, Stephen P. 2018. *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi)* Alih Bahasa Drs Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sentono, Suryadi Perwiro. 2015. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.