

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN PEMBERDAYAAN SDM TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BCA Tbk. MANADO***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, TRAINING AND HUMAN RESOURCES EMPOWER ON JOB SATISFACTION AT BANK BCA Tbk. MANADO***

Oleh:

Zabdy Steven Timbowo¹**Jantje Sepang²****Bode Lumanauw³**

^{1,2,3}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[zabdytimbowobca@gmail.com¹](mailto:zabdytimbowobca@gmail.com)[jantjesevang@yahoo.com²](mailto:jantjesevang@yahoo.com)[bode.lumanauw@yahoo.com³](mailto:bode.lumanauw@yahoo.com)

Abstrak : Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Layanan perbankan yang nyaman, aman, dan andal merupakan faktor penting dalam membangun hubungan dengan nasabah dan dalam memperkuat posisi BCA sebagai bank transaksi. Masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, Pelatihan dan pemberdayaan SDM baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, *Pelatihan* dan pemberdayaan SDM baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan BCA. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Teknik analisa data regresi linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 197 dan sampel penelitian berjumlah 66 responden ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Hasil analisa yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BCA Tbk. Manado dan secara parsial lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Bank BCA Tbk. Manado.

Kata kunci: *Lingkungan kerja, Pelatihan, Pemberdayaan SDM, Kepuasan Kerja*

Abstract: Increasingly intense business competition results in organizations faced with the challenge to maintain viability. Employees are an important resource for organizations, because it has the talent, energy and creativity that is needed by the organization to achieve its objectives. Banking services are convenient, safe, and reliable is an important factor in building a relationship with customers and in strengthening the position of BCA as a bank transaction. The problem in this research is Is there any influence of the working environment, training and human resource development either partially or simultaneously on job satisfaction and the purpose of this study was to determine the effect of the work environment, training and human resource development either partially or simultaneously on employee job satisfaction BCA. This type of research is associative. Data analysis technique multiple linear regression. The study population numbered 197 and a sample of 66 respondents was determined by using the formula slovin. The results of the analysis have shown that simultaneous work environment, training and development of employees has a positive and significant impact on the performance of employees of PT. Bank BCA Tbk. Manado and partially working environment, training and development of positive and significant impact on kineja employees at PT Bank BCA Tbk. Manado.

Keywords: *Work Environment, Training and Human Resources Empowerment, Job Satisfaction Employee*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberhasilan suatu Organisasi Perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suatu organisasi atau perusahaan, setiap manusia mempunyai peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan, karena itulah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi oleh karena kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan.

Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, dan melakukan pekerjaan yang aman, sejuk, penerangan yang baik serta penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, stres kerja, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Faktor lainnya yang dapat diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.

Tujuan Penelitian

1. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Mengetahui secara simultan pengaruh lingkungan kerja, *Pelatihan*, pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja
2. Mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
3. Mengetahui secara parsial pengaruh *Pelatihan* terhadap kepuasan kerja
4. Mengetahui secara parsial pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Sukanto dan Indriyo (2000:151) menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas- tugas kesehariannya yang di bebaskan kepada seseorang karyawan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut beraktifitas untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan tersebut.

Pengertian Pelatihan

Noe. A. Raymod. et. al. (2011: 351) menyatakan Pelatihan (*training*) adalah upaya yang direncanakan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan.

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati, 2008: 110).

Pengertian Pemberdayaan

Sudarmayanti (2000:123), mengatakan pemberdayaan merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan untuk memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku. Luthans (2006:243) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2011:114) seperti yang dikutip dari Wibowo (2014:131) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Indikator dari variabel kepuasan kerja dikutip dari Badeni (2014: 44), yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Rekan sekerja, 4) Atasan, 5) Promosi.

Penelitian Terdahulu

Khoriyah (2009) dengan judul Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja” (studi pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta). Teknik sampling yang digunakan pada penelitian tersebut adalah penelitian populasi atau studi sensus dengan jumlah populasi seluruh pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Jumlah karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut sebanyak 100 karyawan dan yang menjadi sampel adalah semua anggota karyawan dalam perusahaan tersebut adalah populasi. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa upah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Darwito (2008) dengan judul Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan Kepuasan Kerja. Hasil dari penelitiannya adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan Kepuasan Kerja.

Hubungan Antar Variabel**Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja**

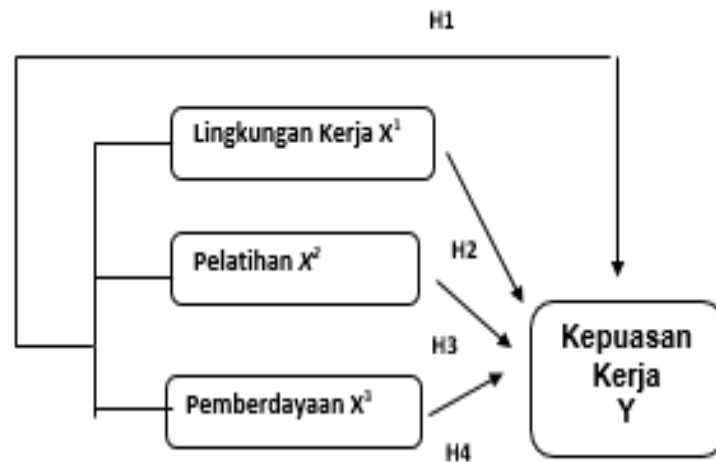
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Kepuasan kerja merupakan suatu refleksi atas terpenuhinya kebutuhan dan keinginan individu yang didapat dari pekerjaannya Hubungan antara Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja itu sangat erat hubungannya oleh karena karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya bila ditunjang oleh lingkungannya.

Pelatihan dan Kepuasan Kerja

Pelatihan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena pelatihan akan berdampak pada suatu keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut dengan demikian karyawan tersebut akan bekerja lebih terampil dan pada akhirnya karyawan tersebut akan merasa puas.

Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja

Pemberdayaan adalah pemberian otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya orang membahas tentang sikap pegawai yang dimaksudkan adalah kepuasan kerja. Dari 2 pengertian di atas dapat diartikan bahwa pemberdayaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kerangka Berpikir**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Data Olahan, 2016

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan oleh penulis adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang spesifikasinya sistematis dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, objek penelitian, sample, data, sumber data, maupun metodologinya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Tempat diadakannya penelitian ini di laksanakan di Bank BCA Cabang Manado. Periode waktu itu di mulai dari bulan Mei 2016 sampai selesai di sesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari unsur yang mempunyai tolok ukur tertentu yang diminati oleh peneliti (Anggakara 2010 dalam Sehfudin 2011). Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan yang ada di PT. Bank BCA Tbk. Cabang Manado yang berjumlah 312 orang.

Sampel

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian (*subset*) dari unit populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian (Kuncoro, 2003 dalam Sehfudin, 2011). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan *sampel non random sampling* atau *non probability sampling*. *Purposive sampling* merupakan sampel yang dipilih dengan maksud atau tujuan tertentu. Seseorang dipilih sebagai sampel karena peneliti menilai bahwa seseorang tersebut memiliki informasi yang relevan bagi penelitian, dan memenuhi kriteria yang telah di tentukan peneliti sebelumnya (Agusty Ferdinand 2006 dalam Sehfudin 2011). Adapun kriterianya ialah karyawan PT. Bank BCA Tbk. Manado.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua sumber yaitu:

- 1) Data primer
- 2) Data sekunder

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, berkaitan dengan hal tersebut maka data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:49).

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:45), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner, dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel Y bila nilai variabel X ditambah beberapa kali. Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi sederhana, karena penulis hanya menggunakan dua variabel saja yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Persamaan regresi digunakan untuk menggambarkan garis regresi. Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- X₁ = Variabel bebas yaitu lingkungan kerja
- X₂ = Variabel bebas yaitu Pelatihan
- X₃ = Variabel bebas yaitu pemberdayaan
- B₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi
- a = Konstanta
- e = Error (variabel bebas lain diluar model regresi)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menguji valid dan tidaknya pertanyaan yang akan diajukan dengan membandingkan nilai r hitung dibandingkan dengan r table, dengan taraf signifikan 5% dan jumlah responden sebanyak 66 Karyawan, angka kritis dari r table (table r *Product moment*) pada lampiran yang diperoleh adalah sebesar 0,250

- Item valid bila r hitung > r tabel (0,250)
- Item tidak valid bila r hitung < r tabel (0,250)

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	No. Item pertanyaan	r Tabel	r Hasil	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	1	0,250	0,574	Valid
	2	0,250	0,480	Valid
	3	0,250	0,486	Valid
	4	0,250	0,366	Valid
	5	0,250	0,417	Valid
	6	0,250	0,557	Valid
	7	0,250	0,502	Valid

Pelatihan (X ₂)	1	0,250	0,735	Valid
	2	0,250	0,759	Valid
	3	0,250	0,638	Valid
	4	0,250	0,604	Valid
	5	0,250	0,640	Valid
Pemberdayaan (X ₃)	1	0,250	0,573	Valid
	2	0,250	0,269	Valid
	3	0,250	0,301	Valid
	4	0,250	0,418	Valid
	5	0,250	0,569	Valid
	6	0,250	0,528	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,250	0,507	Valid
	2	0,250	0,596	Valid
	3	0,250	0,763	Valid
	4	0,250	0,756	Valid
	5	0,250	0,295	Valid
	6	0,250	0,287	Valid
	7	0,250	0,625	Valid
	8	0,250	0,695	Valid

Sumber: Data diolah 2016

Tabel. 2. Uji Reliabilitas

Variable	Cronchbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,635	Reliabel
Pelatihan Karyawan	0,689	Reliabel
Pemberdayaan SDM	0,625	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,683	Reliabel

Sumber: Data diolah 2016

Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan *alpha cronchbach*, yaitu apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS, maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja adalah *reliable* karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel – variabel penelitian memiliki reliabilitas atau ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Tabel. 3. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.614	3	1.871	55.595	.000 ^a
	Residual	2.087	62	.034		
	Total	7.701	65			

a. Predictors: (Constant), PemberdayaanSDM, ServiceTraining, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah 2016

Nilai F Hitung sebesar 55.595 yang signifikan 0,000. Karena sig < 0.05 ini berarti H₀ ditolak H_a diterima. Dengan demikian rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X₁), Pelatihan (X₂) dan Pemberdayaan (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) diterima.

Tabel 4. Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.211	.408		.518	.607
	LingkunganKerja	.126	.103	.101	1.217	.228
	ServiceTraining	.409	.060	.544	6.874	.000
	PemberdayaanSDM	.651	.117	.494	5.572	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah 2016

Nilai $t_{hitung} = 1.217 < t_{tabel} = 2.000$ sehingga H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja ditolak. Nilai $t_{hitung} = 6.874 > t_{tabel} = 2.000$ sehingga H_a diterima, dan H_o ditolak. Artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Nilai $t_{hitung} = 5.572 > t_{tabel} = 2.000$ sehingga H_a diterima, dan H_o ditolak. Artinya Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Roni Adhar (2014) tentang Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Serta Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Rnkinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu Dan Anak Pemerintah Aceh yang menyatakan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. artinya apabila Pelatihan yang ada di PT. Bank BCA Manado semakin baik, maka Kepuasan Kerja yang ada akan meningkat atau pada kategori setuju tentang Peningkatan pengetahuan, Peningkatan keterampilan, Kecepatan kerja dan Kualitas kerja yang ada di PT. Asuransi Bank BCA Manado. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Fendy L. Kambey (2013) yang menyatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. artinya apabila Pemberdayaan yang ada di PT. Bank BCA Manado semakin baik, maka Kepuasan Kerja yang ada akan meningkat atau pada kategori setuju tentang Kepercayaan, Kemampuan, Kredibilitas, Akuntabilitas yang ada di PT. Bank BCA Manado. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Shinta Dewi (2015) tentang Pengaruh Emotional Intelligence Leaders, Pemberdayaan Karyawan, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang menyatakan Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Bank BCA Manado.
2. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Bank BCA Manado.
3. Pemberdayaan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Bank BCA Manado.
4. Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Bank BCA Manado.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari analisis data, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. PT. Bank BCA Manado perlu menerapkan Perubahan dan Pengembangan Organisasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian lainnya yang berhubungan dengan variabel atau objek penelitian ini. Serta diharapkan penelitian ini dapat dipakai untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang SDM

DAFTAR PUSTAKA

- Darwito, 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja karyawan, Tesis
- Khoiriyah, L. 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. AJI Bali Jayawijaya Surakarta, Skripsi
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Sehfudin, A. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi.
- Sukanto dan Indriyo, 2000. Manajemen Personalia . Jakarta : Erlangga.
- Noe. A. Raymond., et.al. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. Salemba Empat.
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi. Andi, Yogyakarta.
- Rachmawati, K. Ike. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Badeni. 2014:3. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. ISBN 978-602-7825-87-1. Bandung: Afabeta
- Wibowo. 2014:2,3, 131. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 2. ISBN 978-979-769-544-6. Jakarta: Rajawali Pers.