



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Hotel Ciputra Semarang)

Jurnal

Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Strata I

Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Penyusun

Jessica Wahyu Kharismawati

14020213140088

DEPARTEMEN ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2018

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL CIPUTRA SEMARANG
(Studi Kasus Karyawan Hotel Ciputra Semarang)**

Oleh : Jessica Wahyu Kharismawati, Dr. Hari Susanta N, M.Si

Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia

Email: Jessichakharismawati@gmail.com

ABSTRAK

Banyak hotel baru di Semarang menjadi pertanda semakin ketatnya persaingan di industri perhotelan. Pengusaha hotel dituntut untuk berlomba-lomba dalam menarik minat konsumen, banyak cara yang dilakukan diantaranya dengan melakukan promosi, diskon, memasang iklan dan sebagainya. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen. Hotel Ciputra sebagai salah satu hotel ternama di kota Semarang selalu meningkatkan kualitas pelayanannya untuk memuaskan para konsumen. Munculnya hotel berbintang 5 seperti Gumaya Tower Hotel, Crowne Plaza dan Grand Candi Hotel, membuat Hotel Ciputra harus melakukan evaluasi untuk tetap mempertahankan pelanggannya agar loyal. Permasalahan pada penelitian ini adalah pada tahun 2014 nilai kinerja karyawan sebesar 80,0% terdapat penurunan kinerja pada tahun 2015 menjadi 75,8% dan pada tahun 2016 sebesar 74,9%. Penilaian kinerja tersebut tidak mencapai standart 85% yang ditetapkan Hotel Ciputra. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Ciputra Semarang. Tipe penelitian ini adalah Explanatory research. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Probability Sampling. Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun jumlah sampel yang diambil sebanyak 111 responden. Data dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji T, dan uji F dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berada pada kategori kuat. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan memberi sumbangan sebesar 36,9%. Lingkungan Kerja Fisik berada pada kategori sedang. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan memberi sumbangan sebesar 30% pada kinerja karyawan.

Saran dalam penelitian ini adalah pertama, perusahaan diharapkan dapat lebih mendukung para karyawan, dan memberi sponsor agar pengembangan karir karyawannya lebih baik. Kedua,, lingkungan kerja fisik Hotel Ciputra harus lebih dibenahi untuk kenyamanan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Ketiga, beri reward dan bonus kepada karyawan serta mengatur strategi agar kinerja karyawan dapat meningkat dan lebih maksimal.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.

EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE HOTEL CIPUTRA SEMARANG

(Case Study Employee Hotel Ciputra Semarang)

By: Jessica Wahyu Kharismawati, Dr. Hari Susanta N, M.Si

Business Administration, Diponegoro University, Indonesia

Email: Jessichakharismawati@gmail.com

ABSTRACT

Many new hotels in Semarang mark the increasingly intense competition in the hospitality industry. Hotel entrepreneurs are required to compete in attracting consumers, many ways that are done by doing promotions, discounts, advertising and so forth. One way that is used is to provide the best service for consumers. Hotel Ciputra as one of the renowned hotels in the city of Semarang always improve the quality of its service to satisfy the consumers. The emergence of five-star hotels such as Gumaya Tower Hotel, Crowne Plaza and Grand Candi Hotel, make Hotel Ciputra must do an evaluation to keep customers to be loyal. The problem of this research is that in 2014 the employee performance score of 80.0% there is decreasing performance in 2015 to 75,8% and in 2016 equal to 74,9%. The performance appraisal does not reach the 85% standard set by Hotel Ciputra. The purpose of this study is to determine the effect of career development and physical work environment on employee performance Hotel Ciputra Semarang. This type of research is Explanatory research. Sampling technique using Probability Sampling method. Probability Sampling is a sampling technique that provides equal opportunity for each element (member) of the population to be elected as a sample member. The number of samples taken as many as 111 respondents. Data were analyzed through validity test, reliability test, correlation coefficient, coefficient of determination, simple linear regression, multiple linear regression, T test, and F test with SPSS program aid.

Based on the results of the analysis, showed that Career Development variables are in the strong category. Career Development has a positive effect on employee performance and contributed 36.9%. The Physical Work Environment is in the medium category. Physical Work Environment positively affects employee performance and contributes 30% to employee performance.

Suggestions in this study are first, the company is expected to better support the employees, and to sponsor for the development of career employees better. Secondly, the physical work environment of Hotel Ciputra should be improved for employees' comfort in doing their job. Third, give rewards and bonuses to employees and set the strategy for employee performance can be increased and more leverage

Keywords: Career Development, Physical Work Environment and Employee Performance.

Pendahuluan

Maraknya pembangunan hotel menjadi pertanda semakin ketatnya persaingan di industri perhotelan bintang 5 Semarang, seperti Gumaya Tower, Grand Candi, dan Crowne Plaza. Pengusaha hotel dituntut untuk berlomba-lomba dalam menarik minat konsumen untuk menginap di hotel mereka. Banyak cara yang dilakukan untuk menarik minat konsumen diantaranya dengan melakukan promosi, diskon, memasang iklan dan sebagainya. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen. Pelayanan yang kurang memuaskan akan menyebabkan berkurangnya konsumen atau bahkan hilang karena konsumen beralih ke jasa layanan lain yang memiliki pelayanan yang lebih baik. Objek dari penelitian ini adalah Hotel Ciputra Semarang, Hotel Ciputra Semarang milik Ciputra Grup yang merupakan Hotel Internasional terbesar yang pertama di wilayah Jawa Tengah. Berlokasi di Jalan Simpang Lima No. 1, Pekunden, Kota Semarang, Jawa Tengah. Hotel Ciputra saat ini memiliki 168 karyawan. Dalam pencapaian visi dan misi tmaka diharapkan kinerja karyawan Hotel Ciputra Semarang dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan Hotel Ciputra Semarang mengalami pasang surut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD pada tanggal 15 Maret 2017 diketahui bahwa kinerja karyawan Hotel Ciputra masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang datang dan pulang diluar jam kerja dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan tamu. Pencapaian target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan juga menjadi indikasi rendahnya kinerja karyawan Hotel Ciputra Semarang. Kemudian dari tabel indikasi rendahnya kinerja karyawan di atas, dapat dilihat juga data mengenai kondisi kinerja karyawan Hotel Ciputra dalam 3 tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tabel Kinerja Karyawan Hotel Ciputra 2014-2016 (dalam %)

No.	Ukuran	Bobot Penilaian			Bobot Standart Perusahaan
		2014	2015	2016	
1.	Tingkat kerapihan dalam mengerjakan tugas	82	79	78	85
2.	Tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas	80	75	78	85
3.	Tingkat kesesuaian hasil kerja	82	82	77	85
4.	Tingkat hubungan antara atasan dengan bawahan	79	77	78	85
5.	Tingkat hubungan antar karyawan	77	69	67	85
6.	Tingkat kenyamanan ruang kerja	76	70	66	85
7.	Tingkat ketepatan waktu kerja	80	78	79	85
8.	Tingkat kepuasan posisi atau jabatan yang diberikan	78	67	66	85
9.	Tingkat tidak menunda pekerjaan	82	78	76	85
10.	Tingkat loyalitas terhadap perusahaan	84	83	84	85
Rata-rata		80,0	75,8	74,9	85

Score :	
80% - 85%	Baik
70% - 79,99%	Cukup
< 69,99%	Buruk

(Sumber: HRD Hotel Ciputra Semarang)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai pekerja yang ada di Hotel Ciputra Semarang pada tahun 2014 sebesar 80,0%, terdapat penurunan kinerja pada tahun 2015 menjadi 75,8% dan pada tahun 2016 sebesar 74,9% dari standart 85% terutama dalam kepuasan posisi atau jabatan yang diberikan dan tingkat kenyamanan ruang kerja memiliki presentase yang paling menjauhi bobot standar dibandingkan yang lainnya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa target standar kinerja karyawan di Hotel Ciputra Semarang belum mencapai standar. Dalam hal pencapaian kinerja yang optimal telah dijabarkan banyak sekali faktor yang mempengaruhi. Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk meneliti keterkaitan antara pengembangan karir, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini peneliti mengambil judul : **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Ciputra Semarang)”

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Hotel Ciputra Semarang ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Ciputra Semarang ?
3. Apakah terdapat pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Ciputra Semarang ?

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sikula dalam (Marwansyah, 2010:3) manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (tenaga kerja) oleh dan di dalam sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Rivai & Ella Jauvani (2009:2) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai tujuan tertentu.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kuanlitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menurut Robbins (2006: 105) adalah apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan presepsi tugas.

Pengembangan Karir

Hasibuan (2007: 89) mengatakan bahwa pengembangan karir meliputi pendidikan, pelatihan, dan mutasi. Dijelaskan bahwa pendidikan bertujuan untuk pengembangan individu, pelatihan bertujuan untuk merespon apa yang dikehendaki oleh organisasi, dan mutasi dalam hal ini membuat karyawan dapat bertindak sesuai dengan keinginan berdasarkan cara/prosedur yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

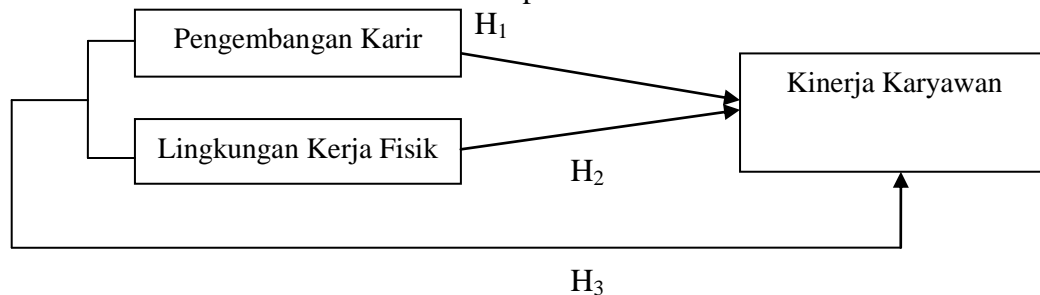
Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang hendak diteliti atau dibahas. Dan jawaban sementara suatu penelitian akan mengarah pada tujuan penelitian itu sendiri, jadi hipotesis diperlukan dalam penelitian ini sebagai pengarah dalam rangka melakukan pembahasan dan pengumpulan data. Hipotesis yang di rumuskan ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar 1.1
Skema Hipotesis



Metodologi Penelitian

Tipe Penelitian ini menggunakan tipe *Explanatory Research* atau tipe penelitian penjelasan yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan serta menyoroti hubungan antar variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat, di samping itu untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2008:11).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2010:389). Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan Hotel Ciputra Semarang pada tahun 2016 yang berjumlah 168 orang.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116).Pengambilan sampel dilakukan karena tidak memungkinkan untuk melakukan pengamatan terhadap seluruh anggota populasi. Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin, menurut perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh 111 karyawan Hotel Ciputra Semarang yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling *Proportionate Stratified Random Sampling* dan termasuk dalam teknik *Probability Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik *sampling* (teknik pengambilan sampel) yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Pembahasan

Pertama, Pengembangan Karir berada pada kategori sebesar 36,9%.Rekapitulasi nilai rata – rata (*mean*) skor variabel pengembangan karir sebesar 2,85 tergolong pada kategori “kuat”,koefisien determinasi diperoleh pengaruh yang diberikan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan sebesar sebesar 36,9%,diperoleh nilai t hitung (7,977) > t tabel (1,659) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ciputra Semarang.

Kedua, Lingkungan Kerja Fisik berada pada kategori “sedang”, koefisien determinasi diperoleh pengaruh yang diberikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Sebesar 30%,diperoleh nilai t hitung (6.843) > t tabel (1.659), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Hasil pengujian secara bersamaan (simultan) menyatakan adanya pengaruh positif antara variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan melalui hasil perhitungan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} atau F_{hitung} 56,724 > F_{tabel} 3,80. Artinya, semakin baik pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di Hotel Ciputra Semarang. Hasil uji ini diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien korelasi berganda yang menghasilkan nilai 0,716 beradadalam interval 0,600 - 0,799. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:257), nilai korelasi yang berada di dalam interval 0,600 – 0,799 memiliki tingkat korelasi yang kuat.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan dan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan, diantaranya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi yang memiliki nilai 0,607 atau pada kategori “kuat” dan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel $7,977 > 1.659$ dengan nilai signifikansi probability < 0,05. Hasil analisis koefisien determinasi variabel pengembangan karir dengan kinerja karyawan adalah 0,369, yang artinya variabel pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 36,9%. Pengembangan karir memberi sumbangan terbesar dalam kinerja karyawan dibanding variabel lingkungan kerja fisik. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dimana saat karyawan mendapatkan pengembangan karir yang baik di Hotel Ciputra Semarang, kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan akan berusaha mengerjakan pekerjaan yang diberi oleh manajer sehingga karir mereka naik.

2. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi yang memiliki nilai 0,548 atau pada kategori “sedang” dan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel $6,843 > 1.659$ dengan nilai signifikansi probability < 0,05. Hasil analisis koefisien determinasi variabel lingkungan kerja fisik dengan

kinerja karyawan adalah 0,300 yang artinya variabel lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 30%. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terkecil dibanding pengembangan karir.

3. Terdapat pengaruh positif Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi yang memiliki nilai 0,716 atau pada kategori “kuat” dan hasil perhitungan F hitung yang lebih besar dari F tabel yakni $56,724 > 3,08$ dengan signifikansi probabilitas $< 0,05$. Hasil koefisien determinasi dari seluruh variabel yang kemudian diperoleh nilai sebesar 0,512. Hal tersebut menyatakan jika variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik sebesar 51,2%. Pengembangan karir yang baik dan lingkungan kerja fisik yang mendukung akan berdampak semakin tingginya kinerja karyawan Hotel Ciputra Semarang. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dalam kategori kuat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasannya dari hasil penelitian, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yang mungkin dapat membantu perusahaan atau peneliti lain dikemudian hari. Adapun saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel Pengembangan Karir, diketahui dari kategorisasi variabel tersebut dikatakan setuju dengan presentase 48,7%. Walau dikatakan setuju, namun sebanyak 24,3% masuk dalam kategori cukup baik. Dari 7 indikator terdapat 2 indikator yang nilainya di bawah rata-rata. Kekurangan dari variabel Pengembangan Karir dijadikan evaluasi seperti dukungan manajemen dan sponsor dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan yang lebih baik. Maka dari itu 2 indikator tersebut dijadikan bahan evaluasi agar Pengembangan Karir karyawan dapat meningkat dan lebih baik lagi.

2. Berdasarkan hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja Fisik yaitu sebesar 44,2% dikatakan setuju. Masih ada kekurangan dan juga kelebihan dalam kategori kinerja karyawan, untuk itu perusahaan perlu memperbaiki segimana yang menjadi kelemahan sebuah lingkungan kerja fisik yang perlu diperbaiki.

3. Berdasarkan hasil penelitian variabel Kinerja Karyawan yaitu dengan presentase 50,5% dikategorikan setuju dan 25,2% dikategori cukup, dikategori cukup dapat dilihat bahwa karyawan masih kurang dalam adanya ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, dan kemampuan berkomunikasi antar karyawan atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka dari itu perusahaan harus memberikan penghargaan berupa pemberian reward dan bonus serta mengatur strategi agar kinerja karyawan dapat meningkat dan lebih maksimal.

4. Hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk karyawan dalam menjadi bahan referensi untuk melihat kinerja karyawan dari karyawan perusahaan yang sudah saya teliti agar karyawan atau responden dapat melihat sebagai penilaian perusahaan Hotel Ciputra apakah Hotel Ciputra Semarang memiliki kualitas yang baik dalam pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFPE.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :Mandar Maju.
- _____, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- _____, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktek*. Rajawali Pers : Jakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Penegertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Kadarisman, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mullins, Laurice J, 2001. *Management and Organisatinal Behaviour*. England : Pearson Education Limited.
- Trianasari, Y, 2005. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta :Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hadari, Nawawi, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- _____, 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.\
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- SadiliSamsudin, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- MohNazir, 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singarimbun, MasridanSofian Effendi, 2006. *Metode Penelitian Survei (Editor)*. Jakarta: LP3ES.