

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUDI ANUGRAH BERSAMA

Armansyah Putra<sup>1</sup>, Rizali Hadi<sup>2</sup> dan Hairudinor<sup>3</sup>

<sup>1</sup>) Magister Administrasi Bisnis Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin

<sup>2</sup>) Dosen Magister Administrasi Bisnis Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin

<sup>3</sup>) Dosen Magister Administrasi Bisnis Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin

Jl. Brigjen H. Hasan Basry, Banjarmasin, 70123

Telp/Fax. +62811640083, Email : Armansyah.Putra@adaro.com

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of the work environment (X) on employee performance (Y) at PT. Budi Anugrah Bersama. The approach taken is quantitative and type of research (explanatory research). The population and sample in the study were 61 people. Data collection techniques in the form of observation, interviews and questionnaires. Likert scale variables are examined. The questionnaire was tested with a validity test and a reliability test. Data processing using SPSS version 21.0, analyzed with descriptive statistical analysis and hypothesis testing with simple linear regression.*

*The validity test results for the working environment are valid because  $r > 0.3$  and the reliability test shows reliable because of  $\alpha \text{ cronboarch} > 0.6$ . Normality test is obtained at 0.05 and it is said that the data is normally distributed and on the normal line the plot shows the point of the graph spreading around the diagonal line and following the diagonal line.*

*The conclusion of this study has a significant effect on the work environment by 72% on the performance of employees at PT. Budi Anugrah Bersama.*

**Keywords:** Working Environment, Employee Performance

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Dunia industri pada saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis konstruksi maupun jasa. Tidak lepas dari itu pengaruh karyawan memiliki kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan terutama apabila pihak perusahaan ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

Seiring dengan peningkatan produksi batubara PT. Adaro Indonesia

mulai tahun 2005 maka jumlah Kontraktor maupun mitra kerja semakin banyak dan kualitasnya pun semakin meningkat dan bersaing. Kontraktor yang terkenal diantaranya adalah PT. Maesaffna, PT. Budi Anugrah Bersama dan PT. Tanjung Baru 63. Sedangkan Kontraktor yang berasal dari kontraktor besar yang terkenal adalah PT. Tirta Marta, PT. Prima Mitralindo Utama, PT. Citra Tanjung Lestari Indah, PT. Bakti Putra Meratus, PT. Kalindo dan PT. Paringin Indah. Diantara kontraktor tersebut yang memiliki izin bidang konstruksi dan general supplier dan pertamanan hanya

satu yakni kontraktor PT. Budi Anugrah Bersama.

Berangkat dari kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi kondisi perusahaan. Kuswandi (2004:27) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Kepuasan kerja, Motivasi, Lingkungan kerja serta kepemimpinan

Penelitian ini juga berdasarkan GAP Research dimana ada hasil penelitian yang mendukung antar hipotesis dan ada juga penelitian yang menentang antar hipotesis. Hasil Interpretasi GAP Research yang mendukung dari hipotesis penelitian ini adalah dari :

Hasil Penelitian Moulana *et al.*, (2017) menyebutkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Hasil penelitian yang bertolak belakang dikemukakan oleh Veronica (2015) yang menyatakan bahwa, variabel

lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diungkapkan oleh Setyani (2014) yang menyatakan bahwa, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Budi Anugrah Bersama maka penelitian yang diangkat adalah mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Anugrah Bersama ?”

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu : “ untuk menguji dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Anugrah Bersama.”

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan manfaat, antara lain:

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan untuk Management PT. Budi Anugrah Bersama mengenai peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya sehingga dapat menambah pengembangan ilmu yang khususnya adalah pada bidang Manajemen sumber daya manusia.

## **TINJAUAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Moulana (2017) menyebutkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Menurut Sarwoto (1997;144), faktor lingkungan dalam bekerja dipengaruhi oleh:

#### 1. Suasana kerja

Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya struktur organisasi yang baik dan benar. Suasana yang kurang baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas sehingga dapat mengurangi orang bekerja dengan baik.

#### 2. Kondisi lingkungan tempat kerja

Keadaan lingkungan yang baik dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Oleh Sarwoto (1997;132) menggambarkan bahwa lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja adalah : (a) Tata ruang kerja yang tepat (b). Cahaya dalam ruangan yang tepat (c). Suhu dan kelembaban udara yang tepat (d). Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

#### 3. Perlengkapan dan fasilitas

Semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, juga berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Fasilitas terdiri dari :

##### a. Fasilitas alat kerja

Adalah alat kerja yang digunakan dalam melakukan pekerjaan dan berfungsi langsung sebagai alat aktifitas pekerjaan

##### b. Fasilitas sosial

Adalah fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misal : mushalla, mess

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah proses melalui kegiatan-kegiatan karyawan dan hasil yang diperolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai Organisasi (Syafaruddin, 2001;179)

Menurut (Dharma 2004:24), mengemukakan bahwa hampir seluruh cara-cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang diselesaikan atau dicapai. Pengukuran Kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan

#### 2. Kualitas

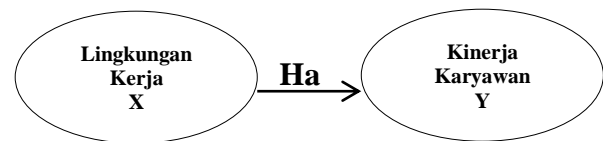
Kualitas adalah mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

#### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah sesuai dan tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut (Hasibuan malayu, 2007:12) Tenaga kerja atau karyawan

adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Tenaga kerja atau karyawan adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. (Sedarmayanti, 2007:1). Maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja atau karyawan adalah semua orang yang mampu dan bisa melakukan pekerjaan atau kegiatan yang dapat menghasilkan produk dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya



### **HIPOTESIS**

**Ha:** Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Anugrah Bersama

**Ho :** Tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Anugrah Bersama

### **METODE PENELITIAN**

#### **Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, bertujuan untuk menguji atau mengetahui pengaruh

lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan di PT. Budi Anugrah Bersama .

### Tipe Penelitian

Tipe penelitian adalah *eksplanatory*, bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel, baik hubungan yang bersifat korelasional maupun kausal (pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sugiyono (1994) mengemukakan bahwa;“ Penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk menggali data dari responden dan untuk mengkaji hipotesis adalah penelitian dengan menggunakan tingkat *eksplanatory*, yaitu tingkat dimana variabel yang diteliti melalui data yang terkumpul”. Berkaitan dengan tujuan penelitian, rumusan masalah dan tujuan yang hendak dicapai, maka penelitian ini menggunakan *eksplanatory research* menjelaskan pengaruh lingkungan kerja (X), terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Budi Anugrah Bersama. Pada penelitian ini, pengaruh antar variable independen (X) terhadap dependen (Y) dirumuskan ke dalam hipotesis yang kemudian diuji dengan alat statistik yang sesuai.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Budi Anugrah Bersama yang terletak di Jalan P.H.M Noor RT. IV Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan.

### Metode Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini pada karyawan yang bekerja di PT.Budi Anugrah Bersama yang berjumlah 157 orang Berdasarkan kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.Budi Anugrah Bersama.

Perhitungan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut: (Umar, 2005)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi sebesar 157

e = Kesalahan dalam pengambilan sampel, ditentukan yakni 10 %, maka

$$n = \frac{157}{1+157(0,1)^2}$$

$$n = \frac{157}{2,57}$$

$$n = 61$$

Jadi jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 61 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah “ Cluster sampling” adalah teknik memilih sebuah sampel dari

kelompok-kelompok unit kecil. Beberapa kluster kemudian dipilih secara acak sebagai wakil dari populasi, kemudian seluruh elemen dalam cluster terpilih dijadikan sebagai sampel penelitian.

memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,9 % dan disimpulkan bahwa pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51,9 %

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dipergunakan untuk mengetahui variable X (lingkungan kerja) adalah variable Independen terhadap variable Y (kinerja karyawan) adalah variable dependen. Hasil output SPSS versi 21.0 adalah sebagai

**Tabel 1. Analisis Regresi Sederhana**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
Konstant	7,392	3,299		2,241	0,029	Signifikan
Lingkungan Kerja (X)	0,430	0,054	0,720	7,974	0,000	Signifikan

#### Model Summary

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,720	0,519	0,511	2,142

Sumber : Data Primer 2019

Interprestasi hasil dari tabel 1 diatas sebagai berikut :

1. Nilai R Square atau koefisien determinan ialah sebesar 0,519 berarti lingkungan kerja
2. Nilai R sebesar 0,720 menunjukkan model regresi antara lingkungan

- kerja terhadap kinerja Karyawan PT.Budi Anugrah Bersama adalah sebesar 72 %
- Standardied Coefficients Beta sebesar 0,720. Model regresi antara lingkungan kerja dan kinerja Karyawan PT.Budi Anugrah Bersama berpengaruh sebesar 72 %
  - Koefisien regresi sebesar 0,430 menunjukkan bahwa penambahan satuan lingkungan kerja di perkirakan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,720. Sebaliknya jika lingkungan kerja turun maka kinerja karyawan PT.Budi Anugrah Bersama di perkirakan mengalami penurunan sebesar 0,720. Kenaikan atau penurunan variable lingkungan kerja (X) akan mengalami kenaikan/penurunan variable kinerja karyawan (Y).
  - Hasil uji signifikan terlihat nilai probabilitas ialah sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan syarat probabilitas 0,005. Nilai Probabilitas 0,05 lebih besar dari probabilitas sig (0,00 < 0,05), maka disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dengan arti terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Budi Anugrah Bersama.

- Didapatkan hasil persamaan secara matematis model fungsi regresi linear sederhana sebagai berikut:  
$$Y = 7,392 + 0,430 + e$$

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 3 Hasil Uji t (Coefficients)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,392	3,299		2,241	,029
	Lingkungan Kerja	,430	,054	,720	7,974	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja (X) sebesar 0,000 dan karena sig Lingkungan kerja (X) berada dibawah 0,05 maka Ho ditolak, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 72 % (Standardized Coefficients Beta)

### **Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian dari variabel lingkungan kerja akan memberikan pengaruh sebesar 72 % terhadap kinerja karyawan PT.Budi Anugrah Bersama. Implikasi dikembangkan di penelitian ini

untuk memperkuat dukungan atas penelitian yang sebelumnya dan menjadi rujukan dari penelitian ini.

Hasil penelitian yang pertama mendukung hasil penelitian terdahulu, antara lain oleh Ningrum Nadiya Lifa (2014), yang hasilnya menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 60,1%. Hal ini menjelaskan bila semakin baik lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Secara teori lingkungan kerja oleh Sedarmayanti (1996:18), bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasil penelitian kedua yang mendukung oleh Ferry Moulana (2017) yang hasilnya menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 55,7 %. Ini menunjukkan apabila lingkungan kerja semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ketiga yang dibuat Diana khairani Sofyan (2013) yang hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi 80 % peningkatan terhadap kinerja karyawan. Secara teori lingkungan kerja oleh Nitisemito, alex S,

Manajemen Personalia, Jakarta, Penerbit: Ghalia Indonesia, (2002). Bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Budi Anugrah Bersama. Untuk penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini, hal ini menunjukkan bahwa peneliti masih belum menemukan adanya penelitian dengan judul yang sama.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pembagian kuesioner kepada karyawan, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Budi Anugrah Bersama, dengan besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 72 %, sedangkan 28 % sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti melalui penelitian ini.

### **Saran**



Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat maka disarankan:

1. Melakukan peningkatan lingkungan kerja terutama di tempat bekerja karyawan PT Budi Anugrah Bersama antara lain seperti :
2. Menambah AC atau Kipas angin di ruang kerja karyawan untuk menambah peningkatan kinerja karyawan
3. Memindahkan atau merelokasi area warehouse dengan kantor tempat bekerja karyawan yang di kantor utama Tanjung.(ini untuk menciptakan kenyamanan bekerja karyawan)
4. Melakukan peningkatannya di kinerja karyawan antara lain :
  - a. Membangun fasilitas olahraga di sekitar area kantor utama sehingga menambah rasa fresh atau semangat kerja saat awal masuk kerja.
  - b. Improvement dengan mengadakan unit finger print (Unit untuk tapping kehadiran dan kepulang karyawan) hal ini untuk menambah semangat baru untuk selalu tepat waktu dalam kehadiran dan kepulangan kerja.
5. Kepada peneliti berikutnya.
  - Untuk penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel yang berbeda dan menambah variabel lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

- Peneliti berikutnya dapat melakukan pengembangan terhadap bidang pekerjaan yang lebih bervariasi sehingga dapat lebih dalam diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Appelby, Robert C, Geoffrey Mills, Oliver standingfor (1991), Manajemen Perkantoran Modern, Jakarta, Binarupa Aksara.
- Ballback, J dan Slater (1999), Membuka Potensi Karier, sri Pengembangan Diri dan Karier No.1, Jakarta ; PT.Pustaka Binaman.
- Dharma, Agus (2003), Manajemen Supervisi cetakan Lima, Jakarta; PT.Raja Grafindo Persada.
- Diana Khairani Sofyan. (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bappeda. Malikussaleh Industrial Engineering Journal. Vol.2 No.1 2013 18-23 ISSN:2302934X.
- Handoko, Hani (2001); Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi Kedua Yogyakarta; BPFE
- Handoko (2002); MSDM Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Hasibuan, H.S (2012); Manajemen Sumber daya Manusia (revisi edisi Vol.16) Jakarta, PT.Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P (2007); Manajemen Sumber daya Manusia; Jakarta; PT.Bumi Aksara.
- Investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211

- Luthans, F (2006); *Perilaku Organisasi* (10 Ed.) (S.Purwanti, Penyunt, V.A. Yuwono S.Purwanti, A.T.P & W.Rosari, Penerj) Yogyakarta; Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2007); *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga , Bandung; PT.Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P, (2000); *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*; Bandung; PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009); *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT.Remaja Rosdakarya
- Nuraida, Ida (2008); *Manajemen Administrasi Perkantoran*, Yogyakarta, Kanisius
- Priyatno. Dwi.2009. 2009. 5 jam Belajar olah data dengan SPSS 17, Yogyakarta : Andi.
- Robbins, Stephen P. Timothy A.Judge (2008); *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Vol 1; Jakarta; Salemba Empat
- Ruky, Achmad S, (2001); *Sistem Manajemen Kinerja* Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sarwoto, Bambang (1997). *Kasus-kasus sumber daya manusia*. Jakarta : Badan Penerbitan IPWI
- Sedarmayanti (2009); *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*, Bandung; CV.Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J (2002); *Manajemen Tenaga Kerja*.
- Sedarmayanti (2007); *Manajemen Sumber daya Manusia*; Bandung; PT.Rafika Aditama.
- Soelaiman, Sukmalana (2007); *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif Untuk Membangun Mengendalikan dan*
- Evaluasi Kerja*; Jakarta; PT.Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono,2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*, Bandung;Alfabeta
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kelima belas. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung ; Alfabeta
- Surya Dharma (2015)” *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT.Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar*" E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.9,2015;2491, ISSN:2302-8912
- Stephen P.Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2008, *Design Penelitian MSDM dan perilaku Karyawan, Seri Desain Penelitian Bisnis No 1*, jakarta ; Rajagrafindo Persada Jakarta
- Wibowo (2007); *Manajemen Kinerja ; Jakarta; Raja Grafindo Persada*.
- Wills Tower Watson (2019).” *Employee Engagement Survey* “.
- Wursanto, I.G (2003); *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta; Andi