

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Objek Wisata Batur *Natural Hot Spring* Kabupaten Bangli

M.N.B. Ningrat¹, I.N. Suarmanayasa²

^{1,2}Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 17 February 2023

Received in revised form

20 February 2023

Accepted 27 May 2023

Available online 1 August 2023

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur *Natural Hot Spring*, dengan mengkaji variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 80 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan.. 3) Ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and work discipline on employee performance at the Batur Natural Hot Spring tourist attraction, by examining the work environment and work discipline variables as independent variables, and employee performance as the dependent variable. This study used a population of 80 employees. Data collection was carried out using the questionnaire method and analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The results of the study show that 1) There is a positive and significant effect of the work environment and work discipline on employee performance. 2) There is a positive and significant influence of the work environment on employee performance. 3) There is a positive and significant influence of work discipline on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Performance

Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki gunung aktif terbanyak di dunia. Dikutip berdasarkan data yang ditayangkan databoks pada tanggal 27 Juli 2022 di Indonesia terdapat 139 gunung aktif yang tersebar di seluruh kepulauan Indonesia "Pusat Data Ekonomi dan Bisnis Indonesia." Diakses pada Agustus 04, 2022. <http://databoks.katadata.co.id> . Salah satu pulau yang memiliki gunung aktif yaitu pulau Bali. Di Bali sendiri terdapat beberapa gunung aktif seperti gunung Agung yang terletak di Kabupaten Karangasem dan gunung Batur yang terletak di Kabupaten Bangli. Gunung aktif di Bali menghasilkan sumber air panas yang tercipta karena pengaruh pemanasan magma disekitar gunung. Hal ini membuat masyarakat didaerah sekitar memanfaatkan sumber air panas tersebut sebagai objek pemandian air panas alami. Air panas yang dihasilkan dipercaya dapat dijadikan alternatif pengobatan tradisional seperti mengobati penyakit kulit selain itu air panas alami juga baik untuk kesehatan. Salah satu objek wisata pemandian air panas yang terkenal di Kabupaten Bangli yaitu Batur *Natural Hot Spring*. Wayan Absir selaku Direktur Batur *Natural Hot Spring* menjelaskan bahwa tempat pemandian air panas ini sudah ada sejak tahun 2008. Di tempat tersebut terdapat tujuh kolam air panas dan satu kolam suci yang disakralkan. Pengunjung yang datang ke Batur *Natural Hot Spring* berasal dari berbagai penjuru baik wisatawan lokal maupun wisatawan dari luar negeri. Sebagai objek wisata yang rame pengunjung tentu saja Batur *Natural Hot Spring* dikelola oleh beberapa karyawan.

¹ Corresponding Author

E-mail: bismajero@gmail.com, nengah.suarmanayasa@undiksha.ac.id

Dalam suatu kegiatan perusahaan sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok. Parlinda., & Wahyudin. (2003), menyatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, maka seluruh kegiatan perusahaan tidak akan terlaksana. Oleh sebab itu perusahaan perlu menghargai segala aspek yang ada didalam diri setiap karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Menurut Lewa (2005:56), melalui kinerja sumber daya manusia yang tinggi diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memperhatikan faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Sebagai usaha yang bergerak dibidang jasa pihak manajemen Batur *Natural Hot Spring* perlu memperhatikan beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu lingkungan kerja. Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Dalam ruang lingkup perusahaan, selain melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan karyawan juga dituntut untuk beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda - beda. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito (1996: 109). Sementara Saydam (2000: 226), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan mampu memberikan kesan baik sehingga karyawan akan lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya dan upaya tersebut juga akan memberikan dampak baik pula terhadap citra perusahaan.

Apabila perusahaan sudah mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik maka hal sebaliknya yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu disiplin kerja karyawan. Batur *Natural Hot Spring* sebagai objek wisata yang dikenal banyak kalangan masyarakat tentu saja menjadi sorotan para wisatawan, hal ini membuat banyak hal positif harus diciptakan oleh perusahaan contohnya disiplin karyawan karena hal ini dapat dikatakan sebagai hal kecil yang jarang terlihat namun biasanya mampu dirasakan melalui pelayanan. Hal ini dikarenakan terkadang disiplin kerja karyawan yang kurang baik sangat mempengaruhi kinerjanya, dan apabila kinerjanya sudah buruk maka wisatawan yang berkunjung juga akan merasa tidak puas.

Siagian (2012: 305), menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai kebutuhan. Disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting dan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin juga dapat disebut sebagai modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Zesbendri dan Aryanti, 2009). Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan - tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Leiden (dalam Yakub, dkk. 2014) menyatakan bahwa dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau organisasi Selanjutnya Mangkuprawira (2007), juga menegaskan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya karena karyawan yang memiliki disiplin kerja akan bekerja secara efektif dan dapat mengefesienkan waktu dalam bekerja sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat merugikan kinerja karyawan itu sendiri. Apabila karyawan hadir tepat waktu, maka pekerjaan mereka akan terselesaikan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan. Sebaliknya apabila karyawan belum mampu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, maka pekerjaan tidak akan dapat terselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian permasalahan pada perusahaan Batur *Natural Hot Spring* penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Objek Wisata Batur *Natural Hot Spring* Kabupaten Bangli.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Batur Natural Hot Spring.

Penelitian ini menggunakan teknik populasi. (Djarwanto, 1994: 420), populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dst. Populasi juga memiliki karakteristiknya sendiri. Secara umum, karakteristik dari populasi dibagi menjadi dua, yaitu ada karakteristik populasi dalam lingkup biologi dan juga ada karakter populasi dalam lingkup statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Perusahaan Batur Natural Hot Spring yang semuanya berjumlah 80 orang. Salah satu bagian dalam penelitian adalah menentukan populasi dan sampel penelitian. Kegiatan penelitian banyak dilakukan dengan menggunakan penarikan sampel, karena dibandingkan metode sensus penarikan sampel lebih praktis, hemat biaya, dan tidak banyak menyita waktu maupun tenaga. Penentuan sampel dari suatu populasi, disebut sebagai penarikan sampel (Sukmadinata 2011,251).

Selanjutnya data kuisioner diuji menggunakan pengujian validitas instrumen dan pengujian reabilitas instrumen. Validitas merujuk kepada sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas merujuk pada sejauh mana instrumen pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu paradigma yang dibangun tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS.

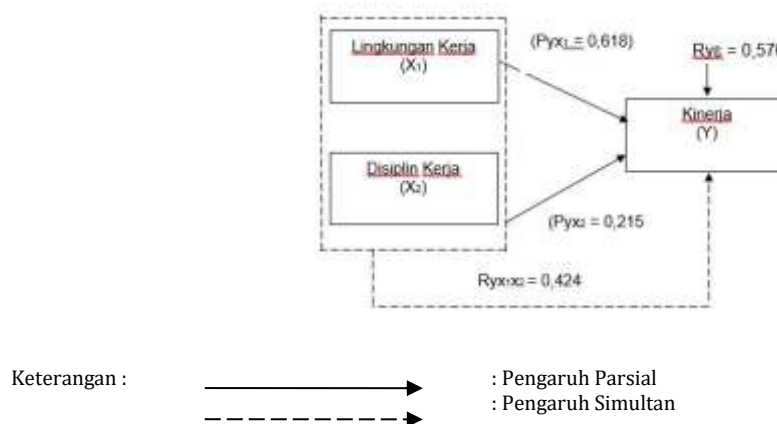
Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena data-data yang ada kompleks dan tidak bisa menggunakan linier sederhana, selain itu variabel yang digunakan juga lebih dari satu variabel. Pengolahan data dapat dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 23 for Windows*, yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian di peroleh hasil $R_{yx_1x_2}$ sebesar 0,424 dengan nilai *p-value* 0,000 dan nilai *alpha* 0,05 sehingga ada pengaruh simultan dari pengaruh lingkungan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya diperoleh juga hasil P_{yx_1} sebesar 0,618 dengan nilai *p-value* 0,000 dan nilai *alpha* 0,05 maka disimpulkan bahwa ada hubungan pengaruh parsial dari lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Lalu didapatkan hasil P_{yx_2} sebesar 0,215 dengan nilai *p-value* 0,000 dan nilai *alpha* 0,05 sehingga dapat dijelaskan bahwa ada hubungan pengaruh parsial dari disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu juga diperoleh hasil pengaruh variabel lain terhadap keputusan pembelian (Y) sebesar 0,576. Struktur hubungan pengaruh kualitas produk (X_1), dan perilaku konsumen (X_2) terhadap keputusan pembelian (Y) seperti nampak pada Gambar 1



Gambar 1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Objek Wisata Batur *Natural Hot Spring*

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada Tabel 4.1 diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 0,765. Nilai koefisien regresi kualitas produk (β_1) sebesar 0,920 dan nilai koefisien regresi perilaku konsumen (β_2) sebesar 0,192. Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut. ($Y = 0,765 + 0,920 X_1 + 0,192 X_2$). Dari persamaan linier berganda tersebut menunjukkan bahwa: 1). Konstanta sebesar 0,765, artinya bahwa apabila lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), nilainya sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 765. 2). Nilai koefisien lingkungan kerja (β_1) sebesar 0,920 berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,920 sehingga menjadi 1.685 ($0,765 + 0,920$), dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap. 3). Nilai koefisien perilaku pelanggan (β_2) sebesar 0,192 berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu satuan maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,192 sehingga menjadi 957 ($0,765 + 0,192$), dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas maka ditemukan pembahasan sebagai berikut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur *Natural Hot Spring*. Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Terry (2006:23) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan - kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi dalam suatu perusahaan. Sedangkan Khoriyah (2009) berpendapat bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Sari,dkk (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja. Jika dilihat dari karakteristik responden jumlah persentase karyawan kebanyakan terdiri dari usia 18 - 28 tahun. Maka dari itu upaya yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan lingkungan kerja dengan memperhatikan indikator - indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja itu sendiri. Seperti menciptakan suasana kerja yang aman dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerja. Memberikan fasilitas yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat upaya untuk memenuhi fasilitas kerja. Selain lingkungan kerja variabel disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Menurut Moenir (2004), disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Pelaksanaan disiplin kerja dapat dilandasi oleh kesadaran akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Disiplin mencerminkan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang dapat dilihat dalam bentuk tingkah laku atau perbuatan. Hal ini membuktikan bila kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan perusahaan akan sulit mencapai tujuannya yaitu pencapaian kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Yudiningsih (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur *Natural Hot Spring*. Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Terry (2006:23) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat

diartikan sebagai kekuatan - kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi dalam suatu perusahaan. Sedangkan Khoriyah (2009) berpendapat bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Sari,dkk (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur *Natural Hot Spring*. Menurut Moenir (2004), disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Pelaksanaan disiplin kerja dapat dilandasi oleh kesadaran akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Disiplin mencerminkan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang dapat dilihat dalam bentuk tingkah laku atau perbuatan. Hal ini membuktikan bila kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan perusahaan akan sulit mencapai tujuannya yaitu pencapaian kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Yudiningsih (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1). Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur *Natural Hot Spring*. 2). Lingkungan kerja positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur *Natural Hot Spring*. 3). Disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur *Natural Hot Spring*.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut 1) Bagi pihak perusahaan, diharapkan untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan. Sebagaimana hasil penelitian diatas yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini dapat dianggap penting guna terus meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tentunya akan berdampak baik terhadap citra perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut: a) Perusahaan diharapkan selalu memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Karena fasilitas yang baik akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan. b) Perusahaan diharapkan selalu memperhatikan hubungan antar karyawan baik melalui komunikasi atau interaksi lainnya. 2) Bagi pihak peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Selain itu diharapkan juga untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Rujukan

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, O. & Russel, D. (2016). *Perilaku organisasi terjemahan jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kusumaningrum, Rosyida. 2010. *Peningkatan hasil belajar menulis karangan deskripsi dengan menerapkan metode pembelajaran kuantum pada siswa kelas X PJ 2 semester 1 SMK Negeri 1 Banyudono tahun pelajaran 2009/ 2010*. [Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta]
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen: Suatu dasar dan pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. 2010. *Manajemen jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. -Ed.10, Cet13-*. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, S. 2003. *Manajemen tenaga kerja indonesia, pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, S.G. 2012. *Waspada! penyakit reproduksi anda*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.

- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan kinerja kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, P.S. 2011. *Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono, 2007. *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2004. *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum, J. (2012). *Strategi pembelajaran*. Yogyakarta: A-Ruzz Media.
- Tika, P. (2014). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, H. (2005). *Metode penelitian untuk tesis dan bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Veithzal, R. 2008. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada