

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.PERAGA LAMBANG SEJAHTERA
PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama: M Rizky Harahap

NIM: 212017410

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PERAGA LAMBANG SEJAHTERA
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



Nama: M. Rizky Harahap

NIM: 212017410

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Rizky Harahap
NIM : 212017410
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peraga Lambang Sejahtera Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dan dicantumkan didalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari ditemukan penyimpangan dan ketidakbenaran dalam penyusunan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya
5. ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada perguruan tinggi ini.



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Peraga Lambang Sejahtera
Palembang
Nama : M Rizky Harahap
NIM : 212017410
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201




Anggreany Hustia, SE., M.M.
NIDN: 0110128301

Mengetahui,
Dekan



a.b. Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 022905750

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jadilah kuat tapi tidak menyakiti, jadilah baik tapi tidak lemah. Jadilah rendah hati, tapi tidak rendah tetap bangga, tapi tidak sombong.”

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya..”

(QS. Al Baqarah:286)

Terucap syukur kepadamu Ya Allah...

Kupersembahkan Karya Sederhana ini Kepada :

■ *Orang Tuaku Tercinta*

■ *Keluarga Besarku Yang Tersayang*

■ *Dosen pembimbing I dan II*

■ *Sahabat-Sahabat seperjuanganku*

PRAKATA



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayahNya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Peraga Lambang Sejahtera Palembang”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Ayahanda dan Ibunda Tercinta serta Keluarga Besar yang Kusayangi. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Ketua Dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku pembimbing I dan II.
5. Bapak Zawawi Kohar, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

8. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Juli 2021

M. Rizky Harahap

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PERKATA	vi
HALAMAN DAFTRA ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS ..8

A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran	25
D. Hipotesis.....	26

BAB III METODE PENELITIAN 27 |

A. Jenis Penelitan	27
B. Lokasi Penelitian	28
C. Operasionalisasi Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampel	29

E. Data Yang Diperlukan.....	31
F. Metode Pengumpulan Data	32
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	33

BAB IV. ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian	55

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	60
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I.1 pendapatan	3
Tabel III.1 Operasional	28
Tabel III.2 jumlah karyawan	31
Tabel IV.1 hasil Uji Validitas	41
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	42
Tabel IV.3 Karatersitik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	43
Tabel IV.4 Karatersitik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel IV.5 Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan	45
Tabel IV.7 Disiplin Kerja.....	46
Tabel IV.8 Lingkungan Kerja	49
Tabel IV.9 Analisi Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel IV.10 Hasil Uji F.....	52
Tabel IV.11 Hasil Uji t.....	53
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	54

Daftar lampiran

Lampiran	: Jadwa peneliti
Lampiran	: Kuesioner
Lampiran	: Tabulasi
Lampiran	: Frekuensi Identitas Responden
Lampiran	: Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran	: Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabiitas
Lampiran	: Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R^2
Lampiran	: Tabel r
Lampiran	: tabel F
Lampiran	: Tabel t
Lampiran	: Surat Keterangan telah melakukan riset
Lampiran	: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran	: Sertifikat AIK
Lampiran	: Sertifikat SPSS
Lampiran	: Sertifikat Komputer
Lampiran	: Plagiarsm Checker
Lampiran	: Biodata Penulis

ABSTRAK

M. Rizky Harahap/ 212017410/ 2021/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Peraga LambangSejahtera Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perga LambangSejahtera Palembang, baik secara bersama-sama maupun parsial. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Peraga LambangSejahtera Palembang. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama, menunjukkan nilai $F_{hitung} 72,914 > F_{tabel} 3,18$, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,694$ (disiplin kerja), $t_{hitung} 6,126$ (lingkungan kerja), $> t_{tabel} 1,675$, artinya ada pengaruh positif disiplin kerja atau lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Peraga LambangSejahtera Palembang. Hasil uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 73,1% terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

M. Rizky Harahap/212017410/2021/The Effects of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance of PT. Peraga Lambang Sejahtera Palembang

The formulation of the problem in this study was there any effects of work discipline and work environment on employee performance of PT. Peraga Lambang Sejahtera Palembang, either jointly or partially. The sample in this study amounted to 54 respondents. The data used primary and secondary data, with data collection techniques using a questionnaire. The analysis technique was multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effects of work discipline and work environment on employee performance of PT. Peraga Lambang Sejahtera Palembang. The results of the joint hypothesis test showed the value of Fcount 72,914 > Ftable 3.18, it meant that there was a significant effects of work discipline and work environment on employee performance. The results of the partial hypothesis test showed the value of tcount 5.694 (work discipline), tcount 6.126 (work environment), > ttable 1.675, it meant that there was a positive effect of work discipline or work environment partially on on employee performance of PT. Peraga Lambang Sejahtera Palembang. The results of the coefficient of determination test showed the contribution caused by the variables of work discipline and work environment could cause a change of 73.1% to employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Environment and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan perusahaan yang akan dicapai perusahaan, sehingga karyawan berpacu untuk bekerja dengan baik untuk memajukan perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri. Diperlukan kontrol dan pengawasan yang optimal sehingga masing-masing perusahaan dapat bersaing secara sehat dan bisa menghasilkan pendapatan. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja. Semakin ketatnya persaingan dibidang konstruksi menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat direalisasikan dengan baik Wibowo (2014:4) mengatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dalam hal peningkatan kinerja karyawan diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, karena hal tersebut merupakan salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan seperti apa yang diharapkan diperlukan adanya mutu profesionalisme dan juga disiplin dari para karyawan. Menurut Saigan (dalam Edy Sutrisno 2015:86), disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan

perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi lingkungan sekitar tempat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:21) mengartikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok, dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya dukungan dari lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang, dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

PT. Peraga Lambang Sejahtera yang berdomisili di Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontruksi terutama membangun jalan dan jembatan gedung serta irigasi. PT. Peraga Lambang Sejahtera berlokasi di jalan Jl. Letkol Iskandar No.630 A, 17 Ilir, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151.

Realisasi target pendapatan PT Peraga Lambang Sejahtera dalam empat tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel I.1
Data Pendapatan PT Peraga Lambang Sejahtera
Pada Tahun 2017-2020

Tahun	Target	Realisasi	Persentase tercapai	Persentase tidak tercapai
2017	Rp 160.000.000.000	Rp 155.140.000.000	96%	4%
2018	Rp 180.000.000.000	Rp 170.385.000.000	94%	6%
2019	Rp 170.000.000.000	Rp 160.516.000.000	93%	7%
2020	Rp 90.000.000.000	Rp 50.567.000.000	56%	44%

Sumber: PT Peraga Lambang Sejahtera 2020

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT.Peraga Lambang Sejahtera Palembang dalam empat tahun terakhir tidak mencapai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada realisasi pendapatan yang cenderung menurun dalam dua tahun terakhir yang menunjukkan kinerja karyawan telah menurun, meskipun terjadi peningkatan pada tahun 2018 tetapi pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan secara terus menerus. Hal ini disebabkan kurangnya alat dan sarana yang diberikan PT. Peraga Lambang Sejahtera belum tercukupi untuk keperluan operasional perusahaan seperti kekurangan alat berat excavator, computer, wifi dan lampu sorot, hal ini berdampak pada tidak tercapainya efektivitas dalam bekerja, terlihat dari karyawan tidak dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tujuan dari setiap perusahaan adalah mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan modal sekecil-kecilnya. Begitupun dengan tujuan PT. Peraga Lambang Sejahtera. Namun tujuan dari perusahaan PT. Peraga Lambang sejahtera belum tercapai target pendapatan yang ingin dicapai,danjika dilihat dari data pendapatan yang dari tahun ke tahun pendapatan perusahaan menurun.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Namun, pada PT Peraga Lambang Sejahtera Palembang masih ditemukan adanya ada beberapa karyawan yang mengabaikan sanksi hukum seperti karyawan yang melanggar peraturan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan seperti masih adanya 3-5 karyawan yang sering datang terlambat ke kantor, seharusnya masuk jam 08:00 tetapi malah mengulur masuk jam 09:00, selain itu bebasnya karyawan keluar masuk kantor diluar urusan pekerjaan mereka. Kemudian karyawan tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan PT. Peraga Lambang sejahtera seperti Standar perlengkapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk para karyawan adalah memakai pakaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti perlengkapan safety, namun masih banyak karyawan yang lalai untuk mentaati standar yang telah ditetapkan. Hal ini juga disebabkan kurangnya pengawasan dan teladan atau contoh dari pimpinan sehingga karyawan banyak melakukan pelanggaran di waktu jam kerja dan tata cara berpakaian. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha menjadi teladan atau contoh yang baik bagi para karyawan, agar para karyawan mempunyai disiplin yang baik, pemimpin yang baik harus memberikan motivasi dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi.

Pada masalah lingkungan kerja, didapati pada lingkungan kerja di PT Peraga Lambang Sejahtera Palembang masih dirasakan kurang baik. Hal ini dapat dilihat kurangnya perlengkapan penerangan seperti lampu sorot sehingga itu dapat membuat para karyawan yang bekerja pada malam hari terhambat karena kurangnya pencahayaan, kemudian permasalahan tentang rasa aman di PT Peraga Lambang Sejahtera, kurangnya petugas keamanan terutama petugas keamanan yang bekerja pada malam hari sering

tertidur, sehingga sering terjadi kehilangan barang perlengkapan kerja itu dapat menghambat pekerjaan karyawan, hal itu juga dapat menimbulkan kecurigaan antara supervisor dan karyawan sehingga membuat hubungan karyawan dan supervisor kurang baik.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka perlu dikaji untuk membahas masalah di atas dalam sebuah penelitian yang berjudul. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peraga Lambang Sejahtera Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Peraga Lambang Sejahtera?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Peraga Lambang Sejahtera?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Peraga Lambang Sejahtera?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Peraga Lambang Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Peraga Lambang Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Peraga Lambang Sejahtera

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan sebagai bahan masukan kepada PT Peraga Lambang Sejahtera dalam meningkatkan kinerjanya

3. Bagi Almamater

Memberikan informasi bagi pembaca dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memilih topik atau kajian yang sama

DAFTAR PUSTAKA

- Andinda Citra Dyah Ningrumsari 2020 .*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dutacipta Pakar Perkakas Surabaya*. E-Journal ekonomi Universitas Maarif Hasyim Latif, Vol. 2 No.2 2020
- Diah Asiati Insaini.2019. *Metodelogi Penelitian Bisnis*.Palembang: NoerFikri Offset.
- Muhammad Busro. 2020, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group (Divisi Kencana).
- Fuad Maulana Kurnia 2020. *Pengeruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Tangerang*. E-Journal Ilmu Manajemen dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, Vol 11, No.2, 2020.
- Iqbal Hasan. 2015, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Melayu Hasibuan. S.P 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mega, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa*. google cendikia, diambil pada 16 juni 2021, dari : <http://repository.unmuhjember.ac.id/id/eprint/1240>
- Muhammad Hazmi Fadilah 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi V Kalimantan*.E-Journal Universitas Islam Kalimantan, Vol. 8 No. 1, 2019.
- Alex Nitisemeto .2011. *Manejemen personalia*.Jakarta : Galiyah Indonesia
- Vivian, 2018, *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cipta Karisma Semarang*. Google cendikia, diambil pada 16 juni 2021, <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/333/314>
- Sedarmayanti 2017. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja : suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. *Statistik untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Danang Sunyoto. 2013. *Perilaku Konsumen*, CAPS (Center of Academy Publishing Service).
Yogyakarta

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Prasada