

STUDI KINERJA PEGAWAI PT DELTOMED WONOGIRI

Adi Sucipto, SE, MM¹

Program Studi Ekonomi Manajemen, Stie Rajawali Purworejo, Indonesia

Jl. Gajah Mada No.KM. 7, Dukuh, Dukuhrejo, Kec. Bayan,

Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah 54224, Indonesia

E-mail : adi.sucipto4@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) maupun secara parsial variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian diskriptif kuantitatif. Populasinya pegawai yang bekerja di PT Deltomed Wonogiri yang berjumlah 1.100 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Quota sampling* dengan jumlah sampel 100 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri. Saran dari penelitian ini, Pegawai PT Deltomed Wonogiri terus meningkatkan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang ada, sehingga akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci : Kinerja, Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of simultaneously (simultaneously) or partially the variables of motivation, discipline, and work environment on the performance of PT Deltomed Wonogiri employees. This research method uses a quantitative descriptive research design. The population is 1,100 employees working at PT Deltomed Wonogiri. The sampling technique used in this research is Quota sampling with a sample size of 100 respondents. Collecting data by using a questionnaire. The data analysis technique used was statistical analysis, namely multiple linear regression, F test, t-test, and the coefficient of determination. The results showed that motivation, discipline, and work environment partially and significantly affected the performance of PT Deltomed Wonogiri employees. Suggestions from this research, employees of PT Deltomed Wonogiri continue to improve motivation, discipline, and the existing work environment so that the employee performance will increase and be better than before.

Keywords: Performance, Motivation, Discipline, Work Environment.

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang penting dalam organisasi selain sumber daya adalah SDM. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan yang bekerja pada perusahaan. Untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, karyawan dalam perusahaan harus memiliki kinerja yang cukup untuk memajukan perusahaan. Untuk menimbulkan kinerja yang sesuai dengan perusahaan, SDM harus memiliki motivasi tinggi serta kedisiplinan dalam melakukan setiap tugas-tugasnya.

Kinerja adalah salah satu factor yang penting dalam kelangsungan suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kecakapan kesungguhan dan pengalaman menurut standar juga kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya (Wijaya, *et al*, 2020).

Arti dari kinerja adalah melakukan pekerjaan dan menghasilkan apa yang telah dicapai dari suatu pekerjaan. Dalam mencapai target organisasi dalam melakukan pekerjaan pekerja harus mengutamakan kepuasan dan kepentingan diri sendiri dan lebih mengedepankan kualitas layanan, disiplin bekerja yang baik dan inovatif yang dapat memberikan dampak positif kepada perusahaan. (Saputra dan Dita 2018).

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi dalam bekerja. Factor motivasi bekerja adalah salah satu factor penting, hal tersebut dikarenakan dalam melakukan suatu pekerjaan karyawan dengan motivasi tinggi dapat memaksimalkan output dalam perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki sedikit motivasi. Hal tersebut sesuai dengan teori dari (Wijaya, *et, al*, 2020) yang mengatakan pegawai dengan motivasi yang semakin tinggi maka kinerjanya akan semakin meningkat. Selain sebagai pola ukur, motivasi juga berperan sebagai pacuan pegawai untuk peningkatan daya saing, kinerja, peningkatan kualitas, serta sebagai prinsip dalam bekerja pada perusahaan. (Nelizulfa, 2018).

Selain dari motivasi pekerja tingkat kedisiplinan pegawai juga ikut andil dalam peningkatan kinerja pegawai. Arti dari disiplin itu sendiri merupakan kesadaran serta kekuatan yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan segala peraturan, keputusan dan nilai-nilai dalam pekerjaannya secara sukarela. Pekerja yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan memiliki tingkat ketaatan serta ketertiban terhadap peraturan dan keinginan dalam diri sendiri untuk bekerja secara harmonis dalam pencapaian tujuan organisasi. Yuniarsih & Setyorini, 2020 mengatakan bahwa kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja secara signifikan. Tingkat kedisiplinan pegawai dapat ditingkatkan melalui penciptaan komunikasi searah pemimpin dengan pegawai, dengan adanya komunikasi searah serta komunikasi yang baik akan menimbulkan rasa hormat, kepercayaan, kesetiaan serta rasa tanggung jawab yang kuat pemimpin dengan bawahannya (Nelizulfa, 2018).

Dari kedua faktor diatas faktor lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, sehingga kinerja pegawai akan menurun (Idris, *et al*, 2020)

PT Deltomed beralamatkan Jl. Dusun Nangger, RT.05/RW.05, Gadungan, Nambangan, Kec. Selogiri, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah 57652. PT Deltomed merupakan produsen obat yang berbahan dasar herbal yang telah menjamah nasional maupun manca negara. PT Deltomed memiliki visi menjadikan perusahaan inovasi yang berbasis herbal terpercaya yang dapat berperan penting dalam gaya hidup sehat. Misi mengembangkan secara terus menerus produk-produk herbal yang berkhasiat, aman dan bermutu bagi masyarakat.

Pt Deltomed Pada tahun 2021 memiliki 1100 pegawai yang dimana dapat bertambah atau berkurang. Dengan banyaknya pegawai tersebut perusahaan ingin meningkatkan kinerja yang maksimal. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti merumuskan judul studi kinerja pegawai PT Deltomed wonogiri untuk mengukur kinerja pegawai melalui motivasi dan disiplin PT Deltomed Wonogiri

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Studi Kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri untuk mengukur kinerja pegawai melalui motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1) Kinerja

Kinerja adalah hasil dan perilaku dalam bekerja yang dicapai oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan. Dalam meningkatnya kinerja individu pegawai akan mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan maupun organisasi. Dikatakan keduanya memiliki hubungan yang erat (Kasmir, 2016 : 182).

Kata kinerja / *job performance* adalah suatu prestasi kerja dari seseorang yang telah dicapai dalam pelaksanaan tugas serta pekerjaan yang telah diberikan (Siswanto, 2015:11).

2) Motivasi

Motivasi adalah kekuatan / dorongan dalam diri seseorang yang melibatkan diri pada kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan Stears (2013: 233),

Motivasi bukanlah perasaan senang seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan melainkan perasaan kesediaan / suka rela yang timbul pada diri seseorang untuk mencapai tujuan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Samsudin (2014: 66) motivasi adalah tugas dan pekerjaan dari manajer untuk memberikan alasan, inspirasi dorongan dan semangat kepada orang lain yaitu bawahannya dalam pengambilan keputusan tertentu.

3) Disiplin

Disiplin dapat diartikan sebagai alat yang digunakan manager untuk melakukan komunikasi dengan para pekerja agar mereka dapat mengubah perilaku dan upaya untuk meningkatkan suatu kesadaran serta kesediaan dalam memenuhi segala peraturan ditempat kerja Rivai (2011: 825)

Hasibuan dalam sinambela 2016 : 335 mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki pekerja dalam melakukan segala tugasnya secara teratur, tekun dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

4) Lingkungan Kerja

Afandi (2018 : 66) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan dari alat perkas yang dihadapi, lingkungan, metode dalam bekerja dalam perorangan maupun dalam kelompok

Siagian (2014 : 56) juga mengatakan bahwa segala sesuatu yang berada di lingkungan pekerja yang dapat berpengaruh kepada pekerja yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya seperti temperature, ventilasi, kelembapan, kegaduhan kebersihan dan alat alat yang memadai.

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri.
- 2) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri
- 4) motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PT Deltomed Wonogiri.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2019 : 7).

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2019: 173). (Arikunto, 2019: 173). Populasi pegawai yang bekerja di Pt Deltomed Wonogiri. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2019: 179). Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 orang atau responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Quota sampling*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Uji Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Unstandarized B	Keterangan
1	(Constant)	0,354	Positif
2	Motivasi	0,158	Positif
3	Disiplin	0,111	Positif
4	Lingkungan	0,326	Positif

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,354 + 0,158 X_1 + 0,111 X_2 + 0,326 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a) = 0,354

Artinya jika nilai konstanta (a) = 0,354 sedangkan variabel motivasi, disiplin, dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel kinerja sebesar 0,354 dan menunjukkan hasil positif.

2. Koefisien Motivasi (b_1) = 0,158

Artinya jika nilai koefisiensi variabel motivasi mengalami kenaikan, sementara variabel disiplin diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,158 dan menunjukkan hasil yang positif.

3. Koefisien Disiplin (b_2) = 0,111

Artinya jika nilai koefisiensi variabel disiplin mengalami kenaikan, sementara variabel motivasi diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,111 dan menunjukkan hasil yang positif.

4. Koefisien Lingkungan Kerja (b_3) = 0,326

Artinya jika nilai koefisiensi variabel disiplin mengalami kenaikan, sementara variabel motivasi diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,326 dan menunjukkan hasil yang positif

B. Uji Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Tabel 2
Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	82,737	2,70	0,000	0,05	Model Layak

Sumber : Data Primer diolah 2021

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 82,737, dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $82,737 > 2,70$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka

H_0 ditolak. Dapat disimpulkan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja PT Deltomed Wonogiri.

2) Uji t (Partial)

Tabel 3
Hasil Uji t

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	tandar	Keterangan
H1	2,837	1,661	0,000	0,05	Diterima
H2	2,883	1,661	0,000	0,05	Diterima
H3	4,930	1,661	0,000	0,05	Diterima

Sumber : Data Primer diolah 2021

- Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,837 > 1,661$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri.
- Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,883 > 1,661$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri.
- Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,930 > 1,661$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	0,719	0,710	2.138

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0.710. Berarti variabel motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja sebesar 71% sedangkan sisanya sebesar 29% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti: kemampuan kerja, produktivitas kerja, teknologi informasi, gaya pelatihan dan lain-lain.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,837 > 1,661$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri.

2) Pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,883 > 1,661$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,930 > 1,661$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri.

4) Pengaruh Motivasi, disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} adalah sebesar 82,737, dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $82,737 > 2,70$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja PT Deltomed Wonogiri..

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Motivasi pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri.
2. Disiplin informasi pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri.
3. Lingkungan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri.
4. Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Deltomed Wonogiri

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain:

1) Secara teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain motivasi, disiplin dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 29% di luar variabel penelitian ini seperti kemampuan kerja, produktivitas kerja, pendidikan dan lain-lain.

2) Secara praktis

- a. Diharapkan Pegawai PT Deltomed Wonogiri. kedepannya tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang ada. Tingginya kualitas motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja pada PT Deltomed Wonogiri. membuat kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.
- b. Bagi peneliti yang lain variabel kinerja pegawai juga bisa digunakan untuk penelitian diluar organisasi atau PT lain karena bisa digunakan untuk kemajuan suatu obyek yang teliti. Bisa juga digunakan di perusahaan, perbankan, pabrik dan lain lain.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau:

Zanafa Publishing.

Chrisnanto, Riyanto. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bandung Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

- Ghozali. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "*Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Mafitri, Leonardo & Edward. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Jurnal Of Management*, (1-11).
- Maryam, R. S. dkk. (2015). Hubungan Tingkat Pendidikan dan Activity Daily Living dengan Demensia pada Lanjut Usia Di Panti Werdha. Jakarta : Staf Dosen Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Jakarta III
- Mangkunegara. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ofelia, Robescu, & Alina-Georgiana Iancu. 2016. The Effects of Motivation on Employees Performance in Organisation. *Valahian Journal of Economic Studies* Volume 7 (21). Issue 2. DOI 10.1515/vjes-2016-0006. 49-56.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nelizulfa Aulia. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Jamu Air.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Samsudin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saputra, R., 2019. Relationship between Physical. Condition of House Environment and the Incidence of Pulmonary. Tuberculosis , Aceh , Indonesia.
- Sedarmayanti. (2004), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama,.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Sters. (2013). *Efektifitas Organisasi* (terjemahan H. Pujaatmaja). Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadarma. (2011), Kinetika Dehidrasi Minyak Jarak Dengan Katalis Campuran Natrium Bisulfat Dan Atapulgit, *J. Tek. Ind. Pert*, 14(2), 51-55.
- Sulistiyan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan. Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada.

- Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika.
- Suwanto & Priansa, D. 2015. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- 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.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tarwaka. 2014. Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta : Harapan Press.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijaya, et. all., 2016. Pengaruh Kualitas Layanan Akademik Dan Harga (Biaya Pendidikan) Terhadap Word Of Mouth melalui Kepuasan Mahasiswa sebagai Variabel Intervening pada LPK Sekolah Perhotelan Bali. Jurnal Ilmiah Hospitality Management: Vol. 6. No.2..