
PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. MULTI TOP INDONESIA

Nur Adia Cahyadi¹, Tati Sumarti²

Program Studi Manajemen STIE Tridharma Bandung

Email : nuradiacahyadi@gmail.com¹, tatibisri@stietridharma.ac.id²

ABSTRAK

Budaya perusahaan berfungsi sebagai pedoman kerja atau landasan untuk berperilaku bagi karyawan. Dengan mengetahui budaya perusahaan karyawan akan bertindak sesuai dengan aturan yang telah digariskan. Selain budaya perusahaan, kondisi lingkungan kerja pun dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Dengan adanya budaya perusahaan dan lingkungan kerja yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para karyawan merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin karena akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan

verifikatif. Teknik sampling yang digunakan adalah Probability Sampling yaitu simple random sampling didapat jumlah sampel sebanyak 83 orang.

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, metode successive interval, analisis regresi ganda, analisis korelasi ganda, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

Hasil analisis penelitian, diperoleh: Koefisien regresi linier berganda $Y=2,253 + 0,297 X_1 + 0,608 X_2 + \epsilon$, koefisien korelasi ganda $R= 0,782$, koefisien determinasi $Kd= 61,2\%$ yaitu adanya pengaruh yang signifikan, dan hasil pengujian hipotesis yaitu $F_{hitung} 63,145 > F_{tabel} 3,17$ maka hipotesis alternatif diterima.

Kata Kunci: Budaya Perusahaan, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Pada saat ini perusahaan-perusahaan di Indonesia dihadapkan pada tantangan masa depan yang cukup berat salah satunya adalah dalam menghadapi era globalisasi. Perusahaan yang mampu bertahan dan menang persaingan adalah perusahaan yang mampu mengelola segala sumber daya yang dimiliki. Faktor sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting, hal tersebut dikarenakan faktor sumber daya manusia adalah penggerak dinamika operasional perusahaan.

Untuk memberi pandangan yang sama bagi sumber daya manusia dalam organisasi perlu dibentuk suatu aturan main dalam bentuk budaya perusahaan yang merupakan pengikat dalam bertindak sehingga anggota organisasi berbasis menuju satu tujuan. Dalam perusahaan yang memiliki budaya perusahaan yang kuat, mempunyai dampak yang lebih besar pada perilaku karyawan.

Selain budaya perusahaan, kondisi lingkungan kerja pun dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Dengan adanya budaya perusahaan dan lingkungan kerja yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para karyawan merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin karena akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan perusahaan.

Dalam menjalankan kegiatan PT. Multi Top Indonesia yang bergerak dibidang jasa pemasaran regulator komporgas bertekanan sekala kecil juga mengalami masalah yang berhubungan dengan semangat kerja yaitu budaya perusahaan. Di PT. Multi Top Indonesia lingkungan psikologis kerja sering terjadi keluhan-keluhan oleh karyawan karena adanya rasa bosan dan keletihan dalam bekerja, hal ini disebabkan adanya perasaan yang tidak enak, kurang bahagia karena banyaknya tugas yang diterima karyawan dari atasan sehingga karyawan kurang istirahat dan keletihan dalam bekerja.

Fenomena tersebut diatas, menjadi dorongan utama penulis untuk meneliti masalah budaya perusahaan dan lingkungan kerja yang ada di PT. Multi Top Indonesia. dengan judul "Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Multi Top Indonesia".

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Budaya Perusahaan PT. Multi Top Indonesia?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja PT. Multi Top Indonesia?
3. Bagaimana Kondisi Semangat Kerja Karyawan PT. Multi Top Indonesia?
4. Seberapa Besar Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Multi Top Indonesia?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui budaya Perusahaan PT. Multi Top Indonesia?
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja PT. Multi Top Indonesia?
3. Untuk mengetahui Kondisi Semangat Kerja Karyawan PT. Multi Top Indonesia?
4. Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Multi Top Indonesia?

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Perusahaan

AB. Susanto (1997) berpendapat bahwa budaya adalah suatu yang kompleks dan luas dimana menyangkut tentang perilaku upacara atau ritual, maupun kepercayaan. Kekompleksitasan budaya tersebut yang mendorong suatu perusahaan membentuk budaya tersendiri di dalam perusahaanya berupa budaya kerja yang mencerminkan spesifikasi dari suatu perusahaan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : "lalah 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 pekerjaan seperti karyawan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan."

Pengertian Semangat Kerja

Sri Widodo (2015) menjelaskan bahwa: “Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”

Variabel dan Pengukuran

Berdasarkan judul penelitian yang diambil terdapat tiga variabel dalam penelitian ini.

- a. Budaya perusahaan (X1),
- b. Lingkungan kerja (X2)
- c. Semangat kerja (Y),

Variabel diukur dengan sumber data, sebagai berikut:

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari penelitian pada perusahaan yang bersangkutan yang menjadi objek penelitian dengan cara menyebarkan kuisioner, observasi, dan wawancara.

2. Data Sekunder

Adalah data objek penelitian seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, serta aktivitas perusahaan yang diperoleh dari data literatur.

Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti adalah budaya perusahaan sebagai variabel bebas (X_1) dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah semangat kerja (Y).

Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah budaya perusahaan, lingkungan kerja dan semangat kerja. Sedangkan unit observasinya yaitu karyawan PT. Multi Top Indonesia yang berlokasi di Jl. Kopo Bihbul No.2A, Sayati, Kec. Margahayu, Bandung, Jawa Barat 40228.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan. (Sugiyono,2012)

Kerangka Sampling

Menentukan Ukuran Sampel

Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri.

Teknik Sampling

Penulis menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*), karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Pengambilan sampel secara acak dilakukan seperti undian, maka setiap anggota populasi diberi nomor terlebih dahulu sesuai dengan jumlah populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field research*)

Melaksanakan peninjauan langsung ke PT. Multi Top Indonesia. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Observasi

Mengadakan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan sistem kontrak kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

b. Wawancara

Komunikasi atau tanya jawab secara langsung dengan pimpinan PT. Multi Top Indonesia dan staf yang ada hubungan dengan penelitian.

c. Penyebaran angket atau kuisisioner

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan (angket) yang disebarakan kepada sejumlah responden terpilih.

Metode Analisis Data

Pengolahan data menggunakan perhitungan statistik regresi berganda berdasarkan hasil perolehan data dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Tabel 1
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
	Bila Positif	Bila Negatif
1. SS (Sangat Setuju)	5	1
2. S (Setuju)	4	2
3. R (Ragu-ragu)	3	3
4. TS (Tidak Setuju)	2	4
5. STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber: Sugiyono (2003)

1. Uji Validitas

Saepudin Anwar (2000:5) mengatakan validitas merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukur. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi pula. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah jika koefisien korelasi $r = 0,3$. jadi jika korelasi antara butir dengan skor kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitasnya digunakan metode (*split half*) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.

Analisis Regresi Linier Berganda

Yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja karyawan.

Analisis Korelasi Berganda

Yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel budaya perusahaan, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk dilihat persentase pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap variable Y.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis pengganti (H_1), rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Keseluruhan

Hipotesis yang dikemukakan sebelum dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

H_a : Terdapat pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian digunakan uji signifikan koefisien berganda, dengan taraf signifikan 5%

2. Uji Hipotesis Parsial

Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik, sebagai berikut:

1. $H_0: b_1 = 0$: Tidak ada pengaruh signifikan budaya perusahaan terhadap semangat kerja.

$H_a: b_1 \neq 0$: Ada pengaruh signifikan budaya perusahaan terhadap semangat kerja

2. $H_0: b_1 = 0$: Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

$H_a: b_1 \neq 0$: Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan 5%

Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Multi Top Indonesia.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, penulis membuat kuesioner yang disebarakan kepada responden (PT. Multi Top Indonesia) sebanyak 40 responden.

Kuesioner yang penulis buat terdiri dari 45 pertanyaan, yang terdiri dari :

1. Bagian I : Terdiri dari 15 pertanyaan mengenai Budaya Perusahaan sebagai indikator variabel bebas (X_1).
2. Bagian II : Terdiri dari 15 pertanyaan mengenai Lingkungan Kerja sebagai indikator variabel bebas (X_2).
3. Bagian III : Terdiri dari 15 pertanyaan mengenai Semangat Kerja Karyawan sebagai indikator variabel terikat (Y).

Dari setiap jawaban dalam pertanyaan kuesioner diberi bobot dengan menggunakan Skala Likert. Data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut bersifat kualitatif, yang kemudian ditrasformasikan menjadi data kuantitatif, untuk kemudian dianalisis secara statistik.

Analisis Regresi Berganda

Yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X_1 (budaya perusahaan), X_2 (Lingkungan kerja), dan Y (semangat kerja).

Rumus yang digunakan :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

dimana :

Y = Variabel Terikat (Semangat Kerja)

b_0 = Bilangan Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Arah Garis

X_1 = Variabel Bebas (Budaya Perusahaan)

X_2 = Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

Untuk regresi linier dengan dua variabel bebas X_1 (budaya perusahaan), dan X_2 (lingkungan kerja) metode kuadrat terkecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien b_0b_1 , dan b_2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\sum X_1 Y = nb_0 + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_2 Y = b_0 \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Setelah b_0 , b_1 , dan b_2 didapat maka akan diperoleh Y untuk persamaan:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,541 + 0,741X_1 + 0,185X_2$$

Keterangan:

X_1 : Budaya Perusahaan

X_2 : Lingkungan Kerja

Y : Semangat Kerja

Dari persamaan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah (b_1) mempunyai nilai 0.741 artinya apabila ada perubahan pada variabel Budaya Perusahaan (X_1) sebesar satu satuan dan Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan akan menyebabkan perubahan pada semangat kerja pegawai sebesar 0.741. Koefisien arah (b_2) mempunyai nilai 0.185 artinya jika ada perubahan pada Lingkungan Kerja (X_2)

sebesar satu satuan dan Budaya Perusahaan (X_1) dianggap konstan, maka akan menyebabkan perubahan pada Semangat Kerja karyawan sebesar 0.185.

Analisis Korelasi Ganda

Korelasi ganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan yang terjadi antara beberapa variabel dengan satu variabel tertentu, karena pada penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel independent yaitu X_1 (Budaya Perusahaan), X_2 (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (dependen) yaitu Semangat Kerja Karyawan.

Tabel 2
Analisis Korelasi Ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.944	.941	1.59625

a. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, BUdayaPerusahaan

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan software SPSS pada diperoleh koefisien korelasi seperti yang tertera pada table *Model Summary* pada kolom R di atas adalah $r = 0,972$ artinya variabel X_1 (Budaya Perusahaan), X_2 (Lingkungan Kerja), mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap variabel Y (Semangat Kerja).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu digunakan untuk melihat berapa besar presentasi pengaruh variabel X_1 (budaya perusahaan) X_2 , (lingkungan kerja), terdapat variable Y (semangat kerja), adapun koefisien determinasi yang digunakan:

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= (0.972)^2 \times 100\% \\ Kd &= 94,4\% \end{aligned}$$

Jadi besarnya koefisien determinasi adalah 94,4 %, nilai ini menunjukkan besar pengaruh dari kedua variabel bebas yang terdiri dari budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, jadi dalam penelitian ini 94.4% semangat kerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh budaya perusahaan dan lingkungan kerja. Sementara pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati oleh

peneliti adalah sebesar $(100-94.4 \%) = 5,6 \%$, pengaruh tersebut merupakan pengaruh lain diluar dari variabel budaya perusahaan dan lingkungan kerja.

Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah budaya perusahaan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Multi Top Indonesia baik secara bersama-sama maupun secara parsial (individual), maka dilakukan pengujian secara statistik untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih eksak atas interpretasi dari masing-masing koefisien regresi diatas.

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk melihat apakah antara variabel-variabel budaya perusahaan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan semangat kerja (Y) terdapat korelasi yang berarti atau tidak.

Untuk itu maka pengujian menggunakan hipotesis apabila :

$H_0 : \rho = 0$, maka pernyataan ini menunjukkan antara variabel budaya perusahaan (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel semangat kerja (Y) tidak ada hubungan baik positif maupun negatif

$H_a : \rho \neq 0$, maka pernyataan ini menunjukkan antara variabel budaya perusahaan (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel semangat kerja (Y) terdapat hubungan baik positif maupun negatif

Menentukan taraf nyata, taraf nyata yang digunakan yaitu : $\alpha = 0,05$ Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistik uji-F yang diperoleh melalui tabel Analisis Varians (Anava) seperti yang tertera pada tabel Anova di bawah ini. Hasil perhitungan statistik Uji F dengan menggunakan software SPSS diperoleh sebagai berikut :

Kemudian diuji dengan menggunakan uji F statistik adapun rumusnya sebagai

berikut:
$$F = \frac{JK_{regresi} / 2}{JK_{residu} / (n - (k - 1))}$$

Tabel 3
Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1594.699	2	797.349	312.931	.000 ^a
	Residual	94.276	37	2.548		
	Total	1688.975	39			

a. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, BUdayaPerusahaan

b. Dependent Variable: Semangatkerja

Hasil pengujian F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_a$ diterima (signifikan)

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow H_0$ diterima (tidak signifikan)

Untuk mencari $JK_{residu} = JK_{Total} - JK_{regresi}$

Dimana :

K = Jumlah variabel bebas

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

n = Ukuran sampel

dk = (n-k-1) derajat kebebasan

$$F = \frac{1594.699 / 2}{94.276 / (40(2 - 1))} = 312.931$$

Berdasarkan tabel Anova diatas diperoleh nilai F-hitung = 312,931, dimana nilai F-hitung ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan nilai F dari tabel untuk $\alpha = 0.05$. Dari tabel F untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat bebas (2:37) maka nilai F-tabel diperoleh sebesar 3,25, karena F-hitung lebih besar dari F-tabel atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (312,931 > 3,25) maka dengan derajat kekeliruan 5 % ($\alpha=0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis alternatif dapat diterima (signifikan).

Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Multi Top Indonesia.

Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan adalah "Jika PT. Multi Top Indonesia melaksanakan budaya perusahaan dan lingkungan kerja dengan baik, maka PT. Multi Top Indonesia akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan".

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Multi Top Indonesia dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan selalu dilibatkan dalam kegiatan perusahaan. Adapun dari hasil kuesioner mengenai indikator budaya perusahaan dapat diketahui mayoritas responden menyatakan bahwa perusahaan telah menerapkan budaya perusahaan pada karyawannya yang bertujuan untuk mengembangkan karyawannya, hal ini agar mereka memiliki rasa tanggung jawab yang besar pada perusahaan.
2. Lingkungan kerja di PT. Multi Top Indonesia dapat dilihat dari hasil kuesioner bahwa mayoritas responden menyatakan setuju, bahwa lingkungan kerja yang terjadi dalam perusahaan mengalami peningkatan yang cukup baik dari kondisi fisik maupun non fisik.
3. Kondisi semangat kerja karyawan PT. Multi Top Indonesia secara keseluruhan dikatakan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari hasil penyebaran kuesioner yang diberikan pada karyawan PT. Multi Top Indonesia yang menyatakan setuju, dengan begitu semangat kerja yang terjadi di PT. Multi Top Indonesia meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- AB Susanto. 1997. *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Anwar, Saifudin. 2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.