

**DAMPAK FASILITAS KANTOR DAN LINGKUNGAN KERJA PADA  
KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**Erni Dwi Prasetyo**

**Th. Agung M. Harsiwi**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

**Jalan Babarsari 43-44, Yogyakarta**

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak fasilitas kantor dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Analisis *crosstab* digunakan untuk menganalisis dampak fasilitas kantor dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dengan demikian dapat diketahui dampak dari fasilitas kantor dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah baik fasilitas kantor maupun lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** fasilitas kantor, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan pada dunia kerja sangat ketat, sehingga baik karyawan maupun perusahaan berusaha keras agar lebih unggul dari pesaingnya. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Sama halnya yang dilakukan oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta setiap ruang kerja diberikan fasilitas yang baik untuk karyawan berupa pemberian meja dan kursi kerja, pembatas ruang, komputer, telepon, jaringan internet gratis, serta masih banyak fasilitas lain untuk setiap karyawannya. Selain itu, pada setiap ruang kerja di Universitas Atma Jaya Yogyakarta juga difasilitasi AC, penerangan yang baik, serta air minum.

Sebagian besar orang menghabiskan lima puluh persen dari hidup mereka dalam lingkungan *indoor* yang sangat mempengaruhi stres mental, tindakan, kemampuan, dan kinerjanya (Sundstrom, 1994, dalam Parveen *et al.*, 2012). Ketika karyawan secara fisik dan emosional memiliki keinginan untuk bekerja, maka hasil kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Selain itu, memiliki lingkungan kerja yang tepat dapat membantu mengurangi jumlah ketidakhadiran, sehingga mampu meningkatkan jumlah produktivitas di tempat kerja (Boles *et al.*, 2004, dalam Parveen *et al.*, 2012).

## 1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah fasilitas kantor (infrastruktur) berdampak pada kinerja karyawan?

2. Apakah lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan?

### **2.1. Kinerja Karyawan**

*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja seorang karyawan akan baik bila mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik.

### **2.2. Fasilitas Kantor**

#### **2.2.1. Perabot Kantor**

Adanya meja, kursi dan perabot lainnya dengan ukuran dan bahan yang tepat akan menyebabkan pegawai merasa sesuai dan senang menggunakannya. Pada kondisi demikian, diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat (Sedarmayanti, 1996).

#### **2.2.2. Temperatur (Suhu)**

Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat keadaan kerja yang tidak tertahan (Sedarmayanti, 1996). Beberapa cara yang bisa dilakukan agar suhu yang ada di ruang kerja terasa lebih nyaman adalah dengan memberi ventilasi atau

menggunakan kipas angin baling-baling atau dengan memasang *Air Condition* (AC) (Sedarmayanti, 1996).

### **2.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.3.1. Beban Kerja**

Kesesuaian pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan melibatkan dua elemen penting (Sedarmayanti, 1996), yaitu:

1. Seberapa jauh kemampuan, keterampilan, dan bakat pegawai bersangkutan sesuai dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan, termasuk lingkungan pekerjaan.
2. Seberapa jauh keserasian kebutuhan, nilai, dan keinginan seorang pegawai untuk menggunakan keterampilan dan bakat tertentu dapat dipenuhi atau dipertahankan oleh pekerjaan bersangkutan.

#### **2.3.2. Komunikasi**

Melalui komunikasi karyawan dapat berbagi informasi yang dimiliki, sehingga dapat bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Informasi mengenai perusahaan, lingkungan jasa produknya, dan orang-orangnya, sangat penting untuk karyawan dan manajemen (Rivai, 2009).

#### **2.3.3. Sikap Kepala Unit**

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang

lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2009). Tugas utama pemimpin adalah: (1) memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok, (2) mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok, (3) merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok (Gerungan, 1981, Sutrisno, 2009).

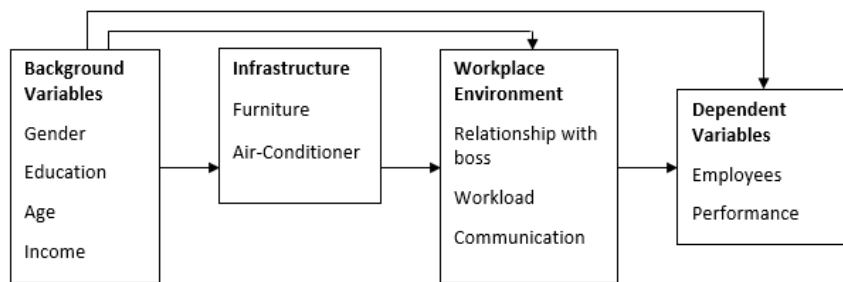
#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

##### **a. Fasilitas (Infrastruktur) Kantor**

Infrastruktur merupakan bagian dari lingkungan fisik yang di dalamnya termasuk penerangan, ventilasi, dan suhu. Infrastruktur di tempat kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Parveen *et al.*, 2012). McCoy *et al.* (2005) dalam Naharuddin *et al.* (2013) menyatakan unsur-unsur lingkungan kerja fisik harus tepat sehingga karyawan tidak akan stres disaat menyelesaikan tugas yang diberikan.

##### **b. Lingkungan Kerja**

Hasil pengujian dari terlalu banyak beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan berdampak negatif atau ditolak (Parveen *et al.*, 2012). Rekan kerja berperan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi (Van Dyne *et al.*, 1995, dalam Edy, 2008).



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Sajida Parveen, Malik Muhammad Sohail, Farheen Naeem, Zarqa Azhar, dan Saddat Hasnain Khan (2012)

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Masalah lain yang penting untuk dipertimbangkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah memilih dan menggunakan prabot kantor dan peralatan kantor yang tepat untuk faktor fisik di kantor (Quible *et al.*, 1996, dalam Parveen *et al.*, 2012). Suhu ruang yang panas dapat mengganggu kinerja karyawan, karena dengan udara yang panas membuat karyawan merasa gerah, tidak nyaman, dan dapat menurunkan daya konsentrasi karyawan, karena fokus karyawan tidak hanya pada pekerjaan tetapi pada udara yang panas. Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis pertama: **Fasilitas kantor berdampak pada kinerja karyawan.**

Terdapat tiga dimensi dalam lingkungan kerja, yaitu beban kerja, komunikasi, dan sikap kepala unit. Beban kerja antar karyawan berbeda-beda tergantung posisi atau jabatan dan unit atau bagian dimana karyawan bekerja. Banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi hasil kerjanya, karena setiap karyawan memiliki pandangan yang berbeda-beda

mengenai kuantitas dari beban kerja itu sendiri. Dalam setiap mengambil keputusan pada bagian tertentu, kepala unitlah yang memiliki hak secara penuh dalam pemilihan yang terbaik untuk bagiannya. Namun, penentuan keputusan ini tidak mungkin dilakukan sendiri, melainkan diperlukan dukungan dari karyawan dalam bagian tersebut. Dari negosiasi tersebut, karyawan dapat menilai bagaimana sikap kepala kepala unitnya. Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis kedua: **Lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan.**

### **3.1. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang berjumlah 249 orang. Jumlah sampel minimal pada penelitian ini sebanyak 54 responden, sehingga peneliti menyebar kuesioner terhadap 123 responden dan kuesioner yang dikembalikan sebanyak 69.

### **3.2. Metode Analisis Data**

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis data *crosstab*. Ketentuan pengambilan keputusan dari analisis ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika *Chi-Square* Hitung  $<$  *Chi-Square* Tabel maka H1/H2 diterima.
- b. Jika *Chi-Square* Hitung  $\geq$  *Chi-Square* Tabel maka H1/H2 ditolak.

#### 4.1. Distribusi Pendapat Responden

Tabel 4.3

Distribusi Pendapat Responden Mengenai Infrastruktur

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Furnitur (perabot) kantor sesuai dengan kebutuhan saya.	12	17,39	46	66,67	7	10,14	4	5,8	0	0
Perabot kantor nyaman untuk digunakan, sehingga membuat saya tidak mudah lelah.	8	11,59	48	69,57	9	13,04	4	5,8	0	0
Menurut saya, lingkungan kantor berpengaruh terhadap kinerja (prestasi kerja) saya.	27	39,13	39	56,52	2	2,9	1	1,45	0	0

Sumber: Data diolah (2016)

Tabel 4.4

Distribusi Pendapat Responden Mengenai Ruang Kerja

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Suhu ruangan di kantor saya baik, sehingga nyaman untuk bekerja.	12	17,39	48	69,57	5	7,25	4	5,8	0	0
Suhu ruangan yang baik meningkatkan kinerja saya.	18	26,09	42	60,87	6	8,7	3	4,35	0	0
Semua ruangan di kantor saya memiliki suhu yang baik, sehingga membuat saya bekerja lebih mudah.	8	11,59	43	62,23	15	21,74	3	4,35	0	0

Sumber: Data diolah (2016)



Tabel 4.5

## Distribusi Pendapat Responden Mengenai Sikap Kepala Unit

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Menurut saya kepala unit berperilaku ramah.	10	14,49	46	66,67	13	18,84	0	0	0	0
Kepala unit membuat standar kerja yang baik.	7	10,14	47	68,12	13	18,84	2	2,9	0	0
Kepala unit memberikan kesempatan kepada karyawan lain untuk menyalurkan solusi dari masalah yang ada.	8	11,59	48	69,57	11	15,94	2	2,9	0	0
Kepala unit menjelaskan peran dan tanggung jawab dengan baik.	9	13,04	46	66,67	12	17,39	2	2,9	0	0
Kepala unit memberikan struktur pekerjaan yang baik.	8	11,59	45	65,22	13	18,84	3	4,35	0	0
Kepala unit melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan.	6	8,7	40	57,97	21	30,43	2	2,9	0	0
Kepala unit mendorong saya dalam meningkatkan kinerja saya.	12	17,39	42	60,9	14	20,29	1	1,45	0	0
Kepala unit berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya.	13	18,84	48	69,57	8	11,59	0	0	0	0
Perilaku kepala unit membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya secara efektif.	8	11,59	43	62,32	18	26,09	0	0	0	0
Kepala unit saya berperilaku kooperatif (bekerjasama dengan baik) dan mendukung bawahannya.	9	13,04	51	73,91	9	13,04	0	0	0	0
Sifat kooperatif kepala unit membuat kinerja bawahannya lebih baik.	7	10,14	56	81,16	6	8,7	0	0	0	0

Sumber: Data diolah (2016)

Tabel 4.6

## Distribusi Pendapat Responden Mengenai Beban Kerja

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Beban kerja saya mengganggu kehidupan sosial saya.	3	4,35	9	13,04	19	27,54	33	47,83	5	7,25
Beban kerja saya berefek pada kesehatan saya.	5	7,25	14	20,29	14	20,29	35	50,72	1	1,45
Beban kerja saya membutuhkan waktu yang lebih banyak dari pada waktu kerja yang diberikan.	3	4,35	20	28,99	25	36,23	17	24,64	4	5,8
Beban kerja saya terlalu berat, sehingga membuat saya stres.	3	4,35	5	7,25	15	21,74	42	60,87	4	5,8
Terlalu banyak beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja (hasil kerja) saya.	3	4,35	23	33,33	13	18,84	27	39,13	3	4,35
Lingkungan yang nyaman membuat saya dapat menyelesaikan tugas dengan nyaman pula.	9	13,04	54	78,26	4	5,8	2	2,9	0	0
Tugas yang menantang membuat kinerja saya meningkat.	8	11,59	45	65,22	15	21,74	1	1,45	0	0
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	12	17,39	46	66,67	10	14,49	1	1,45	0	0

Sumber: Data diolah (2016)

Tabel 4.7

## Distribusi Pendapat Responden Mengenai Komunikasi

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ada komunikasi yang baik diantara para karyawan.	8	11,59	47	68,12	13	18,84	1	1,45	0	0
Ada komunikasi yang baik antara bawahan dengan kepala unit.	11	15,94	46	66,67	11	15,94	1	1,45	0	0
Kepala unit memberikan opini (pendapat) kepada bawahan secara efektif.	8	11,59	44	63,77	16	23,19	1	1,45	0	0
Menurut saya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja saya.	18	26,09	47	68,12	4	5,8	0	0	0	0
Saya dapat berbagi pandangan dengan kepala unit saya tanpa ragu.	7	10,14	48	69,57	13	18,84	1	1,45	0	0
Saya dapat berbagi pandangan dengan rekan kerja saya tanpa ragu.	7	10,14	50	72,46	10	14,49	2	2,9	0	0
Menurut saya keterampilan komunikasi yang baik dapat membantu memecahkan masalah.	19	27,54	45	65,2	5	7,25	0	0	0	0
Saya ikut berpartisipasi dalam pertemuan dan berbagi ide pada pertemuan tersebut.	5	7,25	46	66,67	17	24,64	1	1,45	0	0

Sumber: Data diolah (2016)

#### 4.2. Dampak Fasilitas Kantor dan Lingkungan Kerja

Analisis *crossstab* digunakan untuk mengetahui dampak fasilitas kantor dan lingkungan kerja. *Degree of freedom* dari kedua hipotesis dalam penelitian ini adalah 4 atau dapat dicari dengan rumus  $df = (\text{jumlah baris}-1) \times (\text{jumlah kolom}-1)$ , jadi  $df = (3-1) \times (3-1) = 4$ , maka *Chi-Square* tabelnya adalah 9,49.

Tabel 4.8  
Dampak Fasilitas Kantor pada Kinerja Karyawan

Fasilitas Kantor	Kinerja Karyawan						Total	
	Tinggi		Sedang		Rendah			
Tinggi	4	57,14%	4	9,09%	0	0%	8	11,59%
Sedang	3	42,86%	40	90,91%	14	77,78%	57	82,61%
Rendah	0	0%	0	0%	4	22,22%	4	5,8%
Total	7	100%	44	100%	18	100%	69	100%

$Chi-Square = 27,941$  dan  $d.f. = 4$

Sumber: Data diolah (2016)

Tabel 4.9  
Dampak Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan						Total	
	Tinggi		Sedang		Rendah			
Tinggi	5	71,43%	4	9,09%	0	0%	9	13,05%
Sedang	2	28,57%	30	68,18%	5	27,78%	37	53,62%
Rendah	0	0%	10	22,73%	13	72,22%	23	33,33%
Total	7	100%	44	100%	18	100%	69	100%

$Chi-Square = 37,954$  dan  $d.f. = 4$

Sumber: Data diolah (2016)

### 4.3. Pembahasan

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis yang telah dilakukan dengan *crosstab*, dalam penelitian ini ditemukan tidak adanya dampak secara signifikan untuk variabel fasilitas kantor pada kinerja karyawan di Universitas Atma Jaya

Yogyakarta. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sajida Parveen, Malik Muhammad Sohail, Farheen Naeem, Zarqa Azhar, dan Saddat Hasnain Khan (2012) yang menyatakan bahwa infrastruktur di tempat kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja juga tidak memiliki dampak secara signifikan pada kinerja karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sajida Parveen, Malik Muhammad Sohail, Farheen Naeem, Zarqa Azhar, dan Saddat Hasnain Khan (2012) yang menyatakan bahwa hasil pengujian dari terlalu banyak beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan berdampak negatif adalah ditolak. Selain itu, Nina Munira Naharuddin dan Mohammad Sadegi (2013) menyatakan bahwa dukungan atasan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **5.1. Kesimpulan**

1. Fasilitas kantor yang memiliki dimensi berupa perabot kantor dan pengatur suhu ruangan di dalam kantor secara keseluruhan tidak memiliki dampak pada kinerja karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Lingkungan kerja yang memiliki dimensi berupa beban kerja, komunikasi, dan sikap kepala unit secara keseluruhan tidak memiliki dampak pada kinerja karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

## Daftar Pustaka

- M, Bambang Avip Priatna. (2016). Menentukan Ukuran Sampel. *Retrieved from* [http://file.upi.edu/Direktori/FPMIPA/JUR.\\_PEND.\\_MATEMATIKA/196412051990031-BAMBANG\\_AVIP\\_PRIATNA\\_M/MENENTUKAN\\_UKURAN\\_SAMP\\_EL.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FPMIPA/JUR._PEND._MATEMATIKA/196412051990031-BAMBANG_AVIP_PRIATNA_M/MENENTUKAN_UKURAN_SAMP_EL.pdf) .
- Boedijoewono, Noegroho. (2007). Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis Jilid 2 (Edisi Revisi). Yogyakarta, Indonesia: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Edy. (2008). Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat “Rumah Sakit Mata Dr. Yap” Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE*, 2(3), 159-174. *Retrieved from* [http://ns1.stieykpn.ac.id/downloads/journal/JEB/JEB\\_Vol\\_2\\_No\\_3\\_November\\_2008.pdf](http://ns1.stieykpn.ac.id/downloads/journal/JEB/JEB_Vol_2_No_3_November_2008.pdf).
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 (Edisi 7). Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hameed, Amina & Amjad, Shehla. (2009). *Impact of Office Design on Employees' Productivity: A Case study of Banking Organizations of Abbottabad, Pakistan. Jurnal of Affairs, Administration and Management*, 3(3) *Retrieved from* <http://www.scientificjournals.org/journals2009/articles/1460.pdf>.
- Hartono, J. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman (Edisi 6). Yogyakarta, Indonesia: BPF UGM.
- Naharuddin, Nina Munira, Sadegi, Mohammad. (2013). *Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78. *Retrieved from* [http://pakademicsearch.com/pdf-files/art/68/66-78%20Vol.%20No.2%20\(April,%202013\).pdf](http://pakademicsearch.com/pdf-files/art/68/66-78%20Vol.%20No.2%20(April,%202013).pdf).
- Narotama. (2016). Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17. *Retrieved from* <http://dosen.narotama.ac.id/wp-content/uploads/2011/12/Panduan-Lengkap-Menguasai-Statistik-dengan-SPSS-17.pdf>.
- Northouse, Peter G. (2013). Kepemimpinan: Teori dan Praktik (*Leadership: Theory and Practice*) (Edisi 6). Alih Bahasa Anti Cahayani. Jakarta, Indonesia: Permata Putri Media.

- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta, Indonesia: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Parveen, Sajida.Muhammad Sohail, Malik.Naeem, Farheen.Azhar, Zarqa. & Hasnain Khan, Saddat. (2012). *Impact of Office Facilities and Workplace Milieu on Employees' Performance: A Case Study of Sargodha University*. *Asian Journal of Empirical Research*, 2(4), 96-117. Retrieved from <http://www.aessweb.com/pdf-files/96-117.pdf>.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia* (Edisi 1). Yogyakarta, Indonesia: BPFE-YOGYAKARTA.
- Ridely, John. (2006). *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Health & Safety in Beief)* (Edisi 3). Alih Bahasa Soni Astranto. Indonesia: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Perusahaan untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi 2). Jakarta, Indonesia: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Jilid I, Alih Bahasa Diana Angelica, Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Jilid II, Alih Bahasa Diana Angelica, Ria Chyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (1996). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Indonesia: Penerbit Mandar Maju.
- Sudijono, Anas. (2016). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Retrieved from <http://mahdumcircom.com/download/bahanajar/statistik/2.pdf>.
- Sujarweni, V. Wirata. (2012). *SPSS untuk Paramedis* (Edisi 1). Yogyakarta, Indonesia: Penerbit Gava Media.
- Sukmawati, Ferina. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Upms Iii Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE*, 2(3), 175-194. Retrieved from [http://ns1.stieykpn.ac.id/downloads/journal/JEB/JEB\\_Vol\\_2\\_No\\_3\\_November\\_2008.pdf](http://ns1.stieykpn.ac.id/downloads/journal/JEB/JEB_Vol_2_No_3_November_2008.pdf).
- Suparmoko, (1991), *Metode Penelitian Praktis* (Edisi 3), Yogyakarta, Indonesia: BPFE.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta, Indonesia: Kencana Prenada Media Group.