

**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERUSAHAAN KANTONG PLASTIK KERIS SURAKARTA**

**Dinna Riana, Valentyne Yunda Agatha**

Manajemen, STIE Adi Unggul Bhirawa (STIE-AUB) Jawa Tengah

E-mail : [dinna.aub@stie-aub.ac.id](mailto:dinna.aub@stie-aub.ac.id), [dewi\\_chu\\_karin@yahoo.com](mailto:dewi_chu_karin@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji R<sup>2</sup>. Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan  $Y = 1,563 + 0,685 X_1 + 0,225 X_2 - 0,009 X_3$ . Dari persamaan regresi tersebut maka dapat ditunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pada variabel konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. Hasil uji R<sup>2</sup> menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta adalah sebesar 0,743 atau sebesar 74,3% sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.

Kata kunci : konflik kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and prove empirically the influence of work conflicts, work stress, and work environment on employee performance in Surveying Plastic Bag Company of Surakarta. Analytical techniques in this study consisted of instrument testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and R<sup>2</sup> test. The result of multiple linear regression equation shows  $Y = 1.563 + 0.685 X_1 + 0.225 X_2 - 0.009 X_3$ . From the regression equation it can be shown that work conflicts and work stress have a positive effect, while the work environment has a negative effect on employee performance at Surakarta Plastic Bag Company. The result of t test shows that the variable of work conflict and work stress have a significant effect on the performance, while the work environment variables have no significant effect on the employee's performance in Keris Plastic Bag Company. F test results show that there is a significant influence on the variables of work conflict, work stress, and work environment together on the performance of employees at Surakarta Plastic Bag Company. The result of R<sup>2</sup> test shows that the effect given by work conflicts, work stress, and work environment on the employee's performance in Keris Plastic Bag Company is 0,743 or equal to 74,3% while the rest 25,7% is influenced by other factors not examined among others Leadership, employee motivation, and employee communication of Keris Plastic Bag Company Surakarta.*

*Keywords : work conflict, work stress, work environment and performance*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arikunto, 2011). Kinerja adalah sesuatu dikerjakan oleh produk yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang. Jadi, yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik yang berupa barang atau jasa, biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri pegawai atau organisasi kerja yang bersangkutan. Sehingga semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kerjanya.

Kinerja yang baik yaitu mampu menyelesaikan tugas yang banyak dengan waktu yang sesuai dan hasilnya memuaskan.

Konflik kerja mengacu pada satu proses di mana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Konflik di latarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemukakan dalam suatu organisasi saat terjadi konflik di mana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi (Arikunto, 2011).

Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Kopelman (2002) stres merupakan kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Sekaran (2010) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya (Nitisemito, 1996). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito, 1996:183). Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Demikian pula kondisi yang terjadi di Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta untuk kinerja karyawan sudah baik dengan terbukti tercapainya target-target perusahaan. Akan tetapi, berdasarkan pengamatan penulis terlihat adanya konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja di perusahaan tersebut dengan ditunjukkannya adanya konflik kerja antar individu di mana karyawan baru berusaha merebut jabatan karyawan lama, adanya stres kerja di mana ada seorang karyawan yang diberi tugas lebih oleh perusahaan karena perusahaan merasa karyawan tersebut cakap dalam mengerjakan berbagai tugas, untuk lingkungan kerja masih kurang tertata dengan baik karena adanya salah satu ruang kantor yang dipergunakan untuk gudang sehingga terkesan kurang rapi. Berdasarkan pengamatan dapat dikatakan bahwa konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Atas dasar permasalahan yang telah dibahas maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta”.

#### **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.
- b. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.

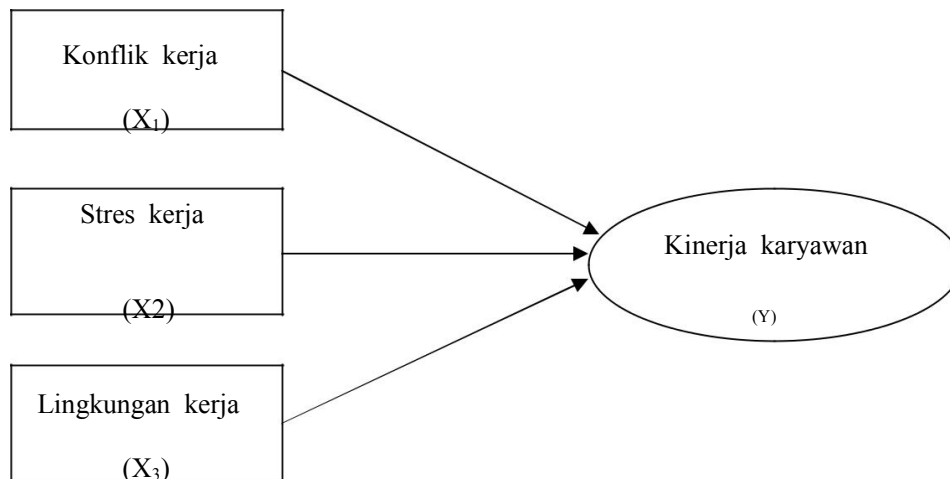
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.

#### KEGUNAAN

Kegunaan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- Bagi pendidikan temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia.
- Bagi perusahaan yang diteliti, hasil dari temuan penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk memperluas pengetahuan dan wawasan yang dimiliki peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

#### KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber : Arikunto (2011)

#### HIPOTESIS

- Ada pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta
- Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta
- Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta

#### METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta yang berada di daerah Badran, Solo. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 10 Oktober 1986 di Solo. Sekarang perusahaan ini memiliki 200 pegawai. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk lebih mempersempit ruang lingkup pembahasan dan mempertajam fenomena sosial yang akan dikaji sesuai dengan substansi dari penelitian yang akan diamati. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* yakni 40 orang responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis penelitian yang terdiri dari uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

##### a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar mampu mewakili aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep, penelitian ini terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang

digunakan. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat alat tes (alat ukur) melakukan fungsi ukurnya. Cara menguji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor konstruk dengan skor totalnya. Teknik korelasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik *product moment correlation* (Sugiyono, 2001). Rumus

product                      moment                      correlation                      sebagai                      berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{(\sum (x - \bar{x})^2)(\sum (y - \bar{y})^2)}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi
- $x$  = skor nilai x
- $y$  = skor nilai y
- $n$  = jumlah responden

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrument penelitian bebas dari kesalahan persepsi atau menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliable jika ukuran tersebut memberikan hasil konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha* dengan program

SPSS. Rumus *cronbach alpha* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum (x - \bar{x})^2}{\sum (x - \bar{x})^2 + \sum (y - \bar{y})^2}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = *reliabilitas instrument*
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum$  = jumlah varian butir
- = varians total

2. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk menguji kebenaran hipotesis ini digunakan pengujian koefisien regresi dengan rumus (Ghozali, 2005) sebagai berikut:

$$Y = + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

	= konstanta
$b_1, b_2,$ dan $b_3$	= koefisien variabel
Y	= kinerja
X <sub>1</sub>	= konflik kerja
X <sub>2</sub>	= stres kerja
X <sub>3</sub>	= lingkungan kerja
e	= standart error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a) Uji validitas

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. Dari uji validitas terbukti semua variabel bebas mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (signifikansi pada level 0,05) merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabel yang diuji.

#### b) Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas tersebut dapat dikatakan bahwa semua pernyataan mengenai konflik kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta memiliki nilai *Cronbach's Alpha* secara berturut-turut diperoleh 0,704; 0,756; 0,893; dan 0,739 karena koefisien dari *Cronbach's Alpha* > nilai kritis 0,60 menurut kriteria Nunnally (1967) dapat dikatakan reliable, maka semua item reliable atau handal sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi > 0,05 pada taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ . Nilai signifikansi sebesar 0,950 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal.

#### b) Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas diketahui besarnya VIF masing-masing variabel kurang dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan terbebas dari multikolinieritas.

- c) Uji autokorelasi  
Hasil uji autokorelasi dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 1,935 di mana angka ini berada di antara -2 sampai +2. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi antar variabel.
- d) Uji heteroskedastisitas  
Heteroskedastisitas dengan uji Glejser. Kriteria yang dipergunakan yaitu jika nilai Sig > 0,05 atau maka gangguan adalah homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas koefisien parameter untuk variabel independen semua tidak ada yang signifikan atau tingkat signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

### 3. Analisis Data

- a) Analisis regresi linier berganda  
Koefisien untuk variabel-variabel konflik kerja sebesar 0,685; stres kerja sebesar 0,225; dan lingkungan kerja sebesar -0,009 artinya berdasar koefisien beta dapat diketahui bahwa variabel konflik kerja, nilai koefisien regresi sebesar 0,685 dibanding variabel lainnya atau paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) Uji t
- 1) Uji t variabel konflik kerja diperoleh nilai probabilitas (p-value) = 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.
  - 2) Uji t variabel stres kerja diperoleh nilai probabilitas (p-value) = 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.
  - 3) Uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai probabilitas (p-value) = 0,857 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.
- c) Uji F  
Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung adalah 38,618 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan pada variabel konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.
- d) Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )  
Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* = 0,743 berarti dapat diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta adalah sebesar 0,743 atau sebesar 74,3% sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.

Hasil perhitungan uji beda yang dilakukan dengan uji statistic dengan bantuan model SPSS ternyata hanya dua variabel yang berpengaruh signifikansi dan positif, yakni pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. Hasil ini mengindikasikan bahwa konflik kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan tersebut untuk kemajuan perusahaan karena dengan adanya konflik, setiap individu berusaha bersaing dalam memperebutkan prestasi di depan pimpinan perusahaan dengan begitu mereka berlomba untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya. Pengaruh stress kerja juga berdampak baik bagi perusahaan ini karena dengan adanya stres kerja maka karyawan dituntut untuk selalu bekerja giat dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

**SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: hasil analisis menyimpulkan bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja perlu tetap ditingkatkan asalkan tidak sampai melebihi batas kewajaran yang nantinya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan maka dari itu untuk kondisi lingkungan kerja tetap dijaga kondisinya seperti sekarang ini agar kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik karena kondisi lingkungan kerja yang sudah cukup baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong dan Baron. 2007. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Arikunto. 2011. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Astianto, Anggit dan Heru Suprihhadi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*.
- Berry and Houston. 1993. *Compensation*, Seventh Edition. Bson: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 3*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes. 2001. “*Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*”: Yogyakarta: BPFE.
- Gordon. 1994. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Hadi. 2011. *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatmawan, Aglis Andhita. 2015. *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan*.
- Kopelman. 2002. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis, R. L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Terjemahan edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito 1996. *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur, Saina. 2013. *Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*.
- Prawirosentono, Suyadi. 2007. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Santoso, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanthi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran. 2010. *Cara Mudah Analisis Kuantitatif Dilengkapi Dengan Tutorial SPSS*. Jakarta: Al-Es’ af University Press.
- Siagian, S. P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Siagian. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia ed 3*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen Strategi Peningkatan Kinerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.

- Sudarmanto. 2005. *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Pusat Bahasa Depdiknas. Bandung.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis 3*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono. 2004. *Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2004. *Statistika untuk ekonomi dan keuangan modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Untari, Siti dan Aniek Wahyuati. 2014. *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.