

## **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI KERJA, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA KEBUMEN**

**Tri Paryati**  
**175502975**

---

### **ARTICLEINFO**

*Article History:*

### **ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen. Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa kedisiplinan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis keempat lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

*Keywords:*

**Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kinerja**

## **Pendahuluan**

Pengadilan Agama Kebumen menerima perkara gugatan dan permohonan tahun 2020 sebanyak 3.252 perkara. Jumlah ini turun 16.31 % dari tahun sebelumnya yang berjumlah 3.886 perkara. Peningkatan penerimaan perkara tersebut tidak terjadi pada di semua jenis perkara. Pelaksanaan Sidang Keliling di Pengadilan Agama Kebumen diterapkan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai sebagai evaluasi penilaian kinerja pegawainya. Selain itu sidang keliling karena sangat diperlukan karena ada beberapa kecamatan di wilayah Yurisdiksi Pengadilan Agama Kebumen yang belum memiliki akses jalan yang cukup baik sehingga masyarakat harus mengeluarkan biaya yang besar untuk bersidang ke Kantor Pengadilan Agama Kebumen. Fenomena kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen merupakan contoh kinerja SDM yang patut untuk ditiru. Menurut Simanjuntak (2015: 110), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Fenomena lingkungan kerja non fisik pada Pengadilan Agama Kebumen menunjukkan suatu fenomena yang positif, karena adanya sikap saling peduli antara sesama pegawai, saling membantu jika salah satu pegawai sedang mengalami kesulitan dalam penyelesaian pekerjaannya dan kondisi lingkungan kerja non fisik sangat kondusif. Dimasa pandemi Covid suasana lingkungan kerja non fisik pada Kantor Pengadilan Agama Kebumen sempat mengalami kesulitan karena harus adaptasi dengan peraturan-peraturan baru yang diterapkan pada kantor seperti absensi dengan sistem online, WFH. Seiring berjalannya waktu pegawai mampu beradaptasi dengan cepat sehingga kondisi lingkungan kerja non fisik pada Pengadilan Agama tidak mempengaruhi penurunan kinerja dari pegawainya. Fenomena yang terjadi terkait motivasi kerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen sudah baik. Fenomena tersebut dapat dilihat dari hasil penyelesaian perkara yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kedisiplinan kerja. Kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen sudah baik dan disiplin. Pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen sangat menghargai kedisiplinan waktu sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen. Fenomena kedisiplinan pegawai Pengadilan Agama Kebumen suatu contoh yang patut ditiru, karena pegawai mampu menerapkan kedisiplinan kerja pada kantor. Fenomena ini dapat dilihat dari seluruh pegawai berangkat selalu tepat pada waktunya dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kedisiplinan pegawai dalam hal absensi online juga sudah baik, hanya ada beberapa pegawai yang masih terlambat absensi dikarenakan masih adaptasi dengan sistem absensi online

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kebumen”**.

## **Kajian Teori dan Telaah Literatur**

### **Kinerja**

Menurut Rivai dan Basri, dalam Agil (2005: 50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Rivai dan Basri dalam Agil (2013: 85-86). Kinerja dibatasi pada indikator :

- a. *Quantity of work.*
- b. *Quality of work,*
- c. *Job knowledge.*
- d. *Creativeness,*
- e. *Cooperation.*
- f. *Dependability.*
- g. *Intiative.*
- h. *Personal qualities*

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut sedarmayanti dalam Virgianti (2010: 13-14), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Menurut DeStefano dalam Virgianti (2006), Lingkungan kerja non fisik dibatasi pada indikator:

- a. Prosedur kerja.
- b. Standar kerja.
- c. Pertanggung jawaban atasan.
- d. Kejelasan tugas.
- e. Sistem penghargaan.
- f. Hubungan antar karyawan

### **Motivasi Kerja**

Robbins dalam Agil (2013: 213), motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut Robbins (2013: 213), berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Indikator yang akan digunakan Menurut Robbins indikator (2006), motivasi antara lain:

- a. Mempunyai sifat agresif.
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari kehari.
- d. Mematuhi jam kerja.
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.

- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
- g. Kesetiaan dan kejujuran.
- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan.
- i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

### **Kedisiplinan Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Betania, (2009: 212), disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

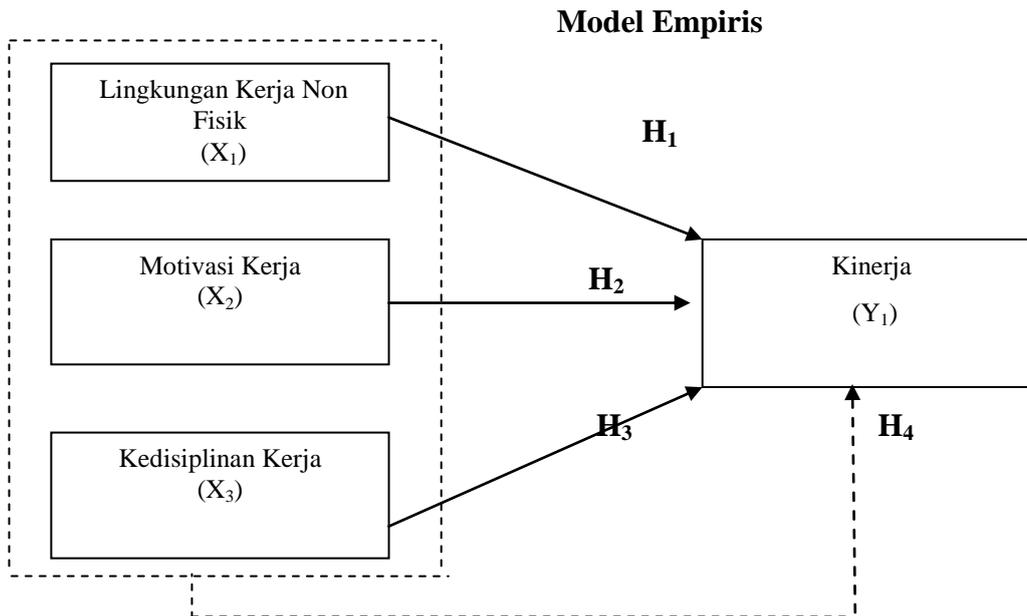
Menurut Hasibuan dalam Betania (2003), yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- a. Kehadiran tepat waktu
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Mentaati peraturan kerja
- d. Menjalankan prosedur kerja

### **Hasil-hasil Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel	Metode	Hasil
1.	Virgianti (2018)	<b>Dependen:</b> Kinerja <b>Independen:</b> Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan secara F maupun secara t.
2.	Agil (2019)	<b>Dependen:</b> Kinerja <b>Independen:</b> Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja secara secara t
3.	Betania Widya K (2014)	<b>Dependen:</b> Kinerja <b>Independen:</b> Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja secara F maupun secara t.

Dari pemaparan telaah pustaka, dapat dikembangkan suatu kerangka pemikiran teoritis yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



### Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah landasan teori dan gambar model empiris pemikiran diatas sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya maka hipotesisnya atau dugaan sementara yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen.
- H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh secara parsial variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen.
- H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen

### Metode Penelitian

#### Objek Dan Subjek Penelitian

Objek Penelitian Ini Adalah lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan kinerja. Sementara Subjek Penelitian Ini Adalah pegawai di Pengadilan Agama Kebumen.

## Instrumen Dan Alat Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Adalah Melalui Kuesioner. Skala Yang Digunakan Adalah Berdasarkan Pada Model Skala Likert

## Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono, (2018:238). Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS for windows versi 25.0.

## Analisis Statistik

Analisis data statistika atau kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian dengan bantuan program SPSS 25. Analisis statistika meliputi:

- a. Uji validitas dan Reliabilitas
- b. Uji Asumsi Klasik
- c. Uji t (Parsial)
- d. Uji F (Simultan)
- e. Uji Koefisien Determinasi

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Hipotesis

Variabel	t tabel	t hitung	Signifikansi	Hipotesis
Lingkungan Kerja Non Fisik	2,033	2,206	0,034	H <sub>1</sub> diterima
Motivasi Kerja	2,033	2,656	0,012	H <sub>2</sub> diterima
Kedisiplinan Kerja	2,033	3,403	0,002	H <sub>3</sub> diterima

### 1. Uji Parsial (t)

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja  
Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,206 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,033 dengan tingkat signifikansi 0,034 jauh dibawah batas penerimaan 0,05 maka Hipotesis 1 dapat diterima.
- b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja  
Berdasarkan analisis untuk variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,656 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,033 dengan tingkat signifikansi 0,012 jauh dibawah batas penerimaan 0,05 maka Hipotesis 2 dapat diterima.

c. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,403 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,033. dengan tingkat signifikansi 0,002 jauh dibawah batas penerimaan 0,05 maka Hipotesis 3 dapat diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja maka dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini:

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,660	3	12,220	7,942	,000 <sup>b</sup>
	Residual	52,314	34	1,539		
	Total	88,974	37			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan analisis besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan . Berdasarkan analisis diperoleh tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kedisiplinan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) secara simultan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4  $H_4$  dapat diterima.

3. Koefisien Determinasi

Untuk melihat variabel bebas dalam variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya Adjusted R Square berikut ini:

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,642 <sup>a</sup>	,412	,360	1,24042	

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,360 artinya 36,0% kinerja di pengaruhi oleh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kedisiplinan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ), sedangkan sisanya 64,0% (100%-36,0%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja 0,254 atau 25,4%. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik maka semakin baik juga kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen. Bagi pihak manajemen Pengadilan Agama Kebumen diharapkan untuk memperhatikan faktor Lingkungan Kerja Non Fisik pada pegawai Pengadilan Agama Kebumen, karena faktor Lingkungan Kerja Non Fisik yang baik dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen. Lingkungan Kerja Non Fisik yang baik seperti tanggung jawab atasan, sistem penghargaan, hubungan antara pegawai yang harmonis.

Penelitian yang dilakukan oleh Virgianti (2018), hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif Lingkungan Kerja Non Fisik untuk mampu meningkatkan kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis untuk variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Hal ini berarti dengan semakin baik tingkat Motivasi Kerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja 0,227 atau 22,7%. Hal ini berarti semakin baik Motivasi Kerja, maka semakin baik juga Kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen. Pihak manajemen Pengadilan Agama Kebumen harus mampu untuk meningkatkan Motivasi Kerja Pegawainya. Motivasi Kerja yang baik seperti mempunyai sifat yang agresif terhadap kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari.

Hasil penelitian ini diperkuat Penelitian yang dilakukan oleh Agil (2019), hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif Motivasi Kerja mampu meningkatkan Kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Secara Parsial Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis untuk variabel Kedisiplinan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja 0,440 atau 44,0%. Hal ini berarti semakin baik kondisi Kedisiplinan Kerja, maka semakin baik juga kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen. Pihak manajemen diharapkan untuk memperhatikan faktor Kedisiplinan Kerja pegawainya, karena faktor Kedisiplinan Kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen.

Hasil penelitian ini diperkuat Penelitian yang dilakukan oleh Betania Widya K (2014), hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif Kedisiplinan Kerja mampu meningkatkan Kinerja pegawai

### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh secara simultan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kedisiplinan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja ( $Y$ ) pegawai Pengadilan Agama Kebumen. Berdasarkan analisis diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 7,942 dengan tingkat

signifikansi 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kedisiplinan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja ( $Y$ ) secara simultan.

### **Penutup dan Saran**

Penelitian ini menguji lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Agama Kebumen. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen. Artinya peran lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen, dengan dibuktikannya hasil, bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja non fisik yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen. Artinya peran motivasi kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen, dengan dibuktikannya hasil bahwa motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen, begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
3. Kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen. Artinya peran kedisiplinan kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen dengan dibuktikannya hasil, bahwa kedisiplinan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen begitu juga sebaliknya kedisiplinan kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
4. Lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kebumen.

**Referensi**

**DAFTAR PUSTAKA.**

- Agil Himba 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja. Skripsi Universitas Putra Bangsa Kebumen.
- Arikunto, Suharsimin. 2002. *Prosesure Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V Jakarta : Rineka Cipta.
- Betania Widya K. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja". *Economic Education Analysis Journal*.
- Gunawan, Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFEE.
- Hadi, Syamsul. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPFEE
- Laksana, Fajar. 2008. *Manajemen Pemasaran Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFEE
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*: CV Alfabeta

- Sugiono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfa Beta
- Santoso, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : Rineka Cipta
- Sarwono Jonathan. 2007. Riset Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta : Andi
- Sastrohadiwiryo, B, Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja. Sinar Baru.Bandu
- Sahid 2019. Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja
- Tri Yuli 2019. Pengaruh Pembagian Kerja, Insentif, dan Motivasi terhadap Kinerja
- Virgianti 2018. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
- Wahyudin 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja.