

**Yuni Sangadah**

Manajemen, STIE PUTRA BANGSA, yunish009@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pengadilan Agama Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Pengadilan Agama Kabupaten Kebumen dengan jumlah 45 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data diperoleh berdasarkan jawaban dari responden dianalisa dengan teknik statistik analisis regresi linier berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja pegawai. *al citizenship behavior*, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Kata Kunci:** *lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, kinerja*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the Effect of Work Environment, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at the Kebumen Religious Court. The population in this study were 45 employees of the Kebumen District Religious Court office. The instrument used in this study was a questionnaire to obtain the required primary data. The research method is quantitative analysis, the data obtained based on the answers from respondents were analyzed by statistical techniques of multiple linear regression analysis, the regression model was tested with classic assumptions in order to meet the requirements and is appropriate to be used to predict the effect of independent variables on the dependent variable. The results of the regression calculations were tested with the t test and F test and the coefficient of determination. The results showed that the work environment and Work discipline variables had a significant effect on performance and the motivation variable did not significantly influence performance. In this study it is known that the work environment is an independent variable that has the greatest effect on employee performance.*

**Keywords:** *work environment, motivation, work discipline, performance*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2004:67). Menurut Murphy (dalam Sudarmanto, 2011:8) kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Secara lebih tegas Campbell (dalam Sudarmanto, 2011:9) menyatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan yang mencakup tindakan-tindakan atau perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja secara keseluruhan, yakni segala sesuatu yang ada disekitar

pekerja yang menyangkut aspek fisik atau nyata yang dapat dilihat secara kasat mata. Aspek fisik dalam hal ini adalah keadaan fisik dimana tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang didalamnya. Termasuk semua orang yang menjadi anggota organisasi tersebut, dimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi sehingga lingkungan kerja non fisik tidak boleh diabaikan oleh perusahaan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang di sumbangkan per individu karyawan kepada organisasi mendapat imbalan. Hal-hal yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan organisasi. Menurut Malthis (2006:114) motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat

motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksana yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, karena disiplin kerja dari para karyawan akan membentuk kesadaran akan tugas dan tanggung jawab dengan apa yang dilakukannya berkaitan dengan pekerjaan yang dibebankan pada dirinya. Jika pada diri karyawan terdapat sikap disiplin kerja yang tinggi, maka motivasi yang dimilikinya akan digunakan untuk meningkatkan kerjanya dengan bekerja sebaik mungkin dan mentaati segala peraturan organisasi. Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang baik, efisien, dan efektif.

## **METODE**

### **Obyek dan Subyek Penelitian**

Penelitian ini menfokuskan pada persepsi atau pendapat dari para reponden mengenai hal-hal yang berkaitan dengan variabel penelitian yang dilakukan yaitu terdiri dari dua variabel lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen penelitian. Subyek dalam penelitian ini adalah para karyawan pada kantor Pengadilan Agama Kabupaten Kebumen.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada kantor Pengadilan Agama Kabupaten Kebumen yang berjumlah 45 orang. Berdasarkan rumus dari *Isaac* dan *Michael* dalam Sugiyono (2012: 128) diperoleh angka jumlah sampel penelitian sebanyak 35 orang. Adapun pengambilan sampel dilakukan secara *random sampling* atau acak, artinya setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner kepada responden yang setuju untuk berpartisipasi.

### **Instrumen**

#### **Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2001) membatasi pada:

- a. Kebersihan
- b. Sirkulasi udara
- c. Pencahayaan
- d. Pewarnaan
- e. Hubungan antar sesama karyawan

#### **Motivasi Kerja**

Abraham Maslow dalam Wijono S (2010) membatasi pada:

- a. Kebutuhan fisiologi
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan harga diri/penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2003) membatasi pada:

- a. Kehadiran tepat waktu
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Mentaati peraturan kerja
- d. Menjalankan prosedur kerja
- e. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

### **Kinerja**

Chaster I Barnard dalam Suyadi Prawirosentono (2008)

membatasi pada:

- a. Efektifitas dan efisiensi
- b. Otoritas dan tanggung jawab
- c. Komunikatif
- d. Inisiatif

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusnya adalah (Arikunto, 2009:85):  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

	Butir	r tabel	r hitung	Status
Lingkungan Kerja	1	0,2913	0,648	Valid
	2	0,2913	0,759	Valid
	3	0,2913	0,803	Valid
	4	0,2913	0,867	Valid
	5	0,2913	0,757	Valid
	6	0,2913	0,728	Valid
Motivasi	1	0,2913	0,812	Valid
	2	0,2913	0,765	Valid
	3	0,2913	0,817	Valid
	4	0,2913	0,782	Valid
	5	0,2913	0,761	Valid
Disiplin Kerja	1	0,2913	0,778	Valid
	2	0,2913	0,438	Valid
	3	0,2913	0,785	Valid
	4	0,2913	0,824	Valid
	5	0,2913	0,650	Valid
Kinerja	1	0,2913	0,751	Valid
	2	0,2913	0,816	Valid
	3	0,2913	0,800	Valid
	4	0,2913	0,670	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dijelaskan bahwa seluruh butir yang digunakan menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan valid (sah).

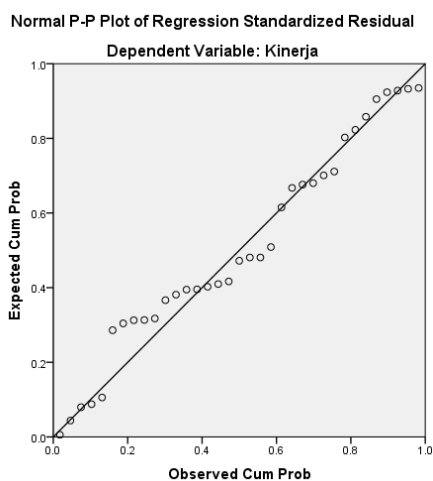
Variabel	r alpha	Nilai Minimal	Status
Lingkungan Kerja	0,854	0,6	Reliabel
Motivas Kerja	0,831	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,730	0,6	Reliabel
Kinerja	0,758	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

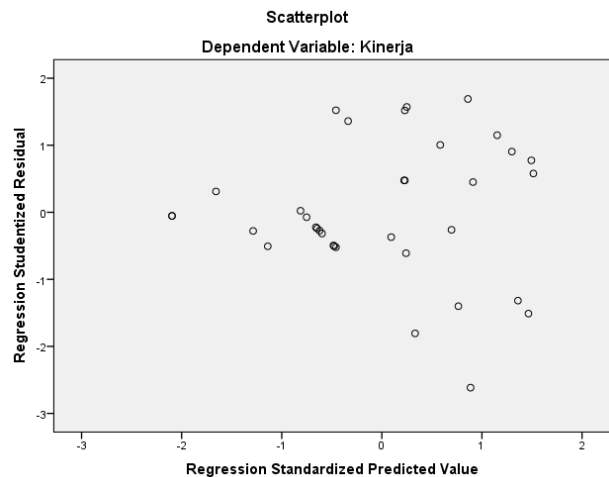
Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Lingkungan Kerja	.657	1.523	
Motivasi	.657	1.522	
Disiplin Kerja	.915	1.092	

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.087	2.181		.040	.969
Lingkungan Kerja	.558	.083	.793	6.694	.000
Motivasi	-.092	.093	-.117	-.990	.330
Disiplin Kerja	.220	.078	.282	2.810	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,087 + 0,558X_1 - 0,092X_2 + 0,220X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut:

- $\alpha$  (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja, ketika variabel kinerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja maka kinerja bernilai 0,087.
- Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,558 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,558 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi untuk  $X_2$  sebesar -0,092 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar -0,092 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi untuk  $X_3$  sebesar 0,220 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,220 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Variabel	t tabel	t hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,69552	6,694	H <sub>1</sub> diterima
Motivasi Kerja	1,69552	-0,990	H <sub>1</sub> ditolak
Disiplin Kerja	1,69552	2,810	H <sub>1</sub> diterima

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.845	3	25.615	25.819	.000 <sup>b</sup>
	Residual	30.755	31	.992		
	Total	107.600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $25,819 > F_{tabel}$  2,68 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diartikan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Pengadilan Agama Kebumen.

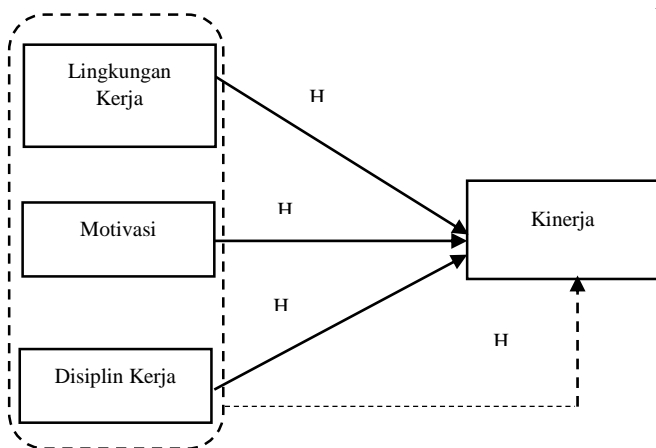
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.687

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh 0,687 artinya 68,7% variabel kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 31,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.



1. Pembahasan Hipotesis 1: “Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen.” Sesuai dengan hasil uji t lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah perlu adanya perhatian

husus terhadap lingkungan kerja pegawai, baik lingkungan fisik maupun non fisik, untuk membuat pegawai dapat merasa lebih nyaman dan dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai yang optimal. Lingkungan non fisik sangat ditentukan oleh suasana komunikasi dikantor. Kegiatan yang sifatnya kebersamaan perlu diagendakan untuk menciptakan suasana yang hangat antar pegawai.

2. Pembahasan Hipotesis 2: “Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen”. Sesuai dengan hasil uji t motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah dalam pengelolaan motivasi kerja pegawai, organisasi harus memperhatikan kebutuhan pegawai dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai.
3. Pembahasan Hipotesis 3: “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen.” Sesuai dengan hasil uji t disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah perlu adanya pengarahan dari manajemen organisasi tentang aturan yang diberlakukan dan pemberian sanksi tegas untuk pegawai yang tidak disiplin. Penegakan kedisiplinan pegawai perlu dilakukan dengan mengacu kepada aturan formal yang ada atau membuat aturan-aturan sosial/moral yang dianggap perlu sesuai kondisi kantor masing-masing.
4. Sesuai dengan hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar  $25,819 > F_{tabel}$  2,68 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diartikan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Pengadilan Agama Kebumen.

### Kutipan dan Acuan

1. Rahmawati dkk (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Hasil penelitian menunjukkan variabel bebas lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.
2. Rumondor dkk (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomlut. Hasil penelitian menyimpulkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Rupik Arofah tahun 2005 dengan judul Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang, dengan hasil ada pengaruh antara

fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa sebesar 75,9 %.

4. Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah yang berjudul Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan dan Disiplin Kerja. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang cukup kuat dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang kuat dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta terdapat pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

1. Pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang positif, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen.
2. Pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang negatif, yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen.
3. Pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang positif, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen.
4. Pengujian variabel secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen.

### **Saran**

1. Pihak manajemen organisasi perlu memperbaharui SOP yang sudah lama yang kurang efektif dan mereviewnya setiap tahun sebagai bahan evaluasi kinerja pegawai.
2. Pihak manajemen perlu memberikan pengarahan lebih lanjut mengenai pentingnya kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti pemberian penghargaan terhadap pegawai yang taat aturan dan berprestasi agar dapat menjadi contoh bagi pegawai yang lain.
3. Nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai 68,7%, untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi seperti *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ashadi, AK. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang. Sumber <http://lib.unnes.ac.id/767/1/7331.pdf> diakses pada 25 Mei 2019

- Busro, M. 2018. *Teori-Tori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media. Sumber <https://books.google.co.id/books?id=WdeDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=busro+sumber+daya+manusia&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwjwnNiO867jAhWVV30KHRmuC5UQ6AEIKzAA#v=onepage&q=busro%20sumber%20daya%20manusia&f=false>, diakses 1 Juli 2019
- Fajar, S. & Heru, T. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilmi H, 2014. Profil Mahkamah Agung. <https://badilag.mahkamahagung.go.id/visi-dan-misi/profile-ditjen-badilag-1/visi-dan-misi> (diakses tanggal 8 Mei 2019)
- Lestari, L, 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Lestari, S, 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Taman Karya Madya Kebumen. Kebumen: STIE Putra Bangsa
- Mangkunegara, AP. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, A. 2002. *Manajemen Personalial*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, S. 2008. *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rahayu, S. 2016. *Mudahnya Menyusun Kualifikasi dan Performa Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Sarwoto. 2007. *Dasar-dasar Oganisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sudanti, H 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPR Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015
- Sedamaryanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sudarmanto. 2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widhiarso. 2011. Uji Statistik Tidak Signifikan?. Sumber <http://wahyupsy.blog.ugm.ac.id/2011/06/07/hasil-uji-statistik-tidak-signifikan-mengapa/>. Diakses pada tanggal 26 Agustus 2019
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media. Diakses pada tanggal 5 Juli 2019 dari <http://books.google.co.id/books?id=ApFBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>