

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nusantara Optik Kota Malang**

**Ike Ratnasari**

STIE Kertanegara Malang  
ikeratnasari@stiekma.ac.id

**Peni Indarwati**

STIE Kertanegara Malang  
Arindra62@gmail.com

**Amirullah**

STIE Kertanegara Malang

### ***Abstract***

*This research aims to examine the influence of the work environment and work stress on employee performance. This research uses a survey method by distributing questionnaires to respondents who are Nusantara Optik employees, with the number of respondents studied being 34 people. Independent variables include work environment, work stress, while the dependent variable is employee performance. Data analysis was carried out using regression techniques to assess the extent to which these independent variables can predict employee performance. The results of this research show that work environment variables have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the work stress variable also has a positive and significant effect on the performance of Nusantara Optik employees.*

*Key words: work environment, work stress, performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan Nusantara Optik, dengan Jumlah responden yang diteliti adalah 34 orang. Variabel independen meliputi lingkungan kerja, stres kerja, sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi untuk menilai sejauh mana variabel-variabel independen tersebut dapat memprediksi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel stress kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nusantara Optik.

Kata kunci: lingkungan kerja, stres kerja, kinerja

## **I. Pendahuluan**

Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi. Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda baik secara individu maupun antar kelompok organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Dunia Bisnis maupun jasa mempunyai tujuan yang sama, yaitu mampu mendapatkan keuntungan dan bersaing. Dengan adanya tuntutan tersebut, perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Hal ini dikarenakan dengan adanya perubahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh pula dengan kondisi perusahaan. Sumber daya manusia pada suatu organisasi perlu dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan bisa selaras dengan kebutuhan dan kinerja karyawan. Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan stres kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang buruk. Begitu pula dengan stres kerja, Stres kerja merupakan kondisi yang dialami pegawai yang kurang menyenangkan atas tugas-tugas yang dibebankan perusahaan. Menurut Beehr & Newman dalam wijono (2018) stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara individu dan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi proses pelaksanaan tugas. Apalagi jika kondisi ini dialami secara terus menerus dapat mengakibatkan buruknya kinerja. Kondisi ini dapat dikarenakan pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai baik itu secara kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan kepadanya.

### **Lingkungan Kerja**

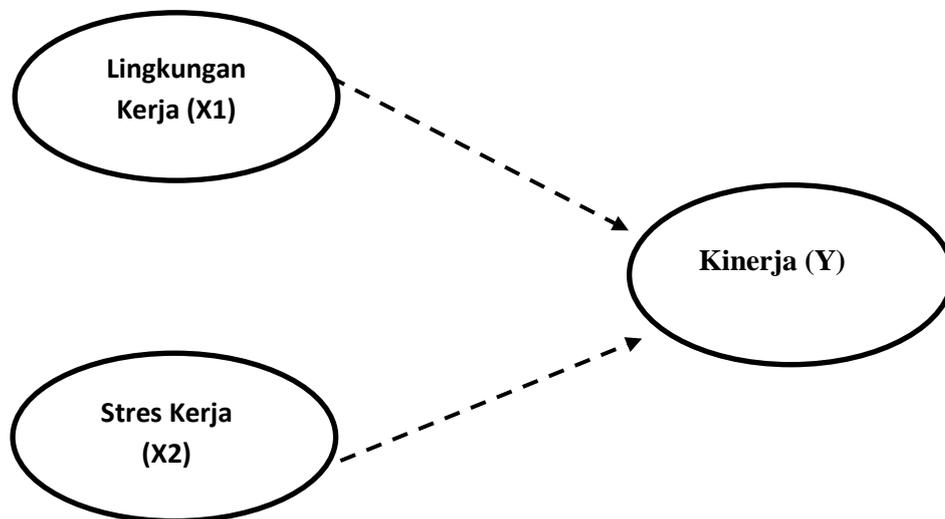
Suatu organisasi yang berskala besar, menengah, dan kecil, akan melakukan interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Lingkungan tersebut dapat mengalami perubahan yang membuat perusahaan atau organisasi harus bisa bertahan hidup dengan cara menyesuaikan diri terhadap perubahan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (George, 2006). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedamayanti, 2001).

### **Stres Kerja**

Stres kerja dapat terjadi dikarenakan terdapat tuntutan ataupun tekanan dari perusahaan atas tugas yang diberikan secara berlebih. Semakin tinggi stres kerja akan semakin berdampak buruk terhadap kinerja karyawan dan dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Stres kerja adalah suatu ketegangan yang memiliki akibat tidak seimbangny keadaan psikologis pekerja dan dapat mempengaruhi cara berpikir, kondisi dirinya sendiri dan emosi (Hasibuan, 2014).

**Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara A. P., 2013).



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

Keterangan:

- Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
- Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

**Kerangka Hipotesis**

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktifitas kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman sehingga memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai senang dan nyaman dengan lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (George, 2006). Dengan demikian lingkungan kerja yang baik diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**H1** : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja

Dilihat dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika pegawainya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik (Suprihanto dkk,2003). Oleh karena itu, stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

**H2** : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja

**II. Metode Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah definisi operasional untuk masing-masing variabel:

1. Lingkungan Kerja (X1) merupakan merupakan komponen-komponen yang merujuk pada organisasi mengenai interaksi langsung maupun tidak langsung dengan pola tertentu yang tidak akan lepas dari lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.
2. Stres Kerja (X2)  
stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksidengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku yang akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaan.
3. Kinerja (Y)  
Kinerja merupakan proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagai kontribusi bagi organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

**Tabel 1. Penjabaran Variabel**

Variabel	Pengertian	Indikator
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	Stres kerja adalah suatu ketegangan yang memiliki akibat tidak seimbangnya keadaan psikologis pekerja dan dapat mempengaruhi cara berpikir, kondisi dirinya sendiri dan emosi (Hasibuan, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerangan</li> <li>• Suhu udara</li> <li>• Suara bising</li> <li>• Penggunaan Warna</li> <li>• Ruang gerak yang diperlukan</li> <li>• Kemampuan bekerja</li> <li>• Hubungan antar pegawai (Sedarmayanti, 2011)</li> </ul>
<b>Stres Kerja (X2)</b>	Menurut Sedarmayati bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban kerja</li> <li>• Sikap pemimpin</li> <li>• Waktu kerja</li> <li>• Konflik (Hasibuan, 2014)</li> </ul>

---

<b>Kinerja (Y)</b>	sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (mangkunegara, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas hasil kerja</li> <li>• Kualitas hasil kerja</li> <li>• Efisiensi dalam melaksanakan tugas</li> <li>• Disiplin kerja</li> <li>• Inisiatif</li> <li>• Ketelitian</li> <li>• Kepemimpinan</li> </ul> (Wirawan, 2009)
--------------------	--	--

---

Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert. Sedangkan Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari nusantara optik sejumlah 34 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan nusantara optik sebanyak 34 karyawan (Sampling jenuh).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang dirancang secara khusus untuk mengukur variabel-variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja. Kuesioner ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang mengacu pada definisi operasional masing-masing variabel.

#### Teknik analisis Data

- Uji Instrumen
  1. Uji validitas  
Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).
  2. Uji Reliabilitas  
Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Merupakan suatu alat yang juga di pergunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018)
  
- Uji Asumsi Klasik  
Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS), yang terdiri dari:
  1. Uji Normalitas  
Uji ini berfungsi untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Menurut Imam Ghozali (2018) model regresi dikatakan berdistribusi normal apabila data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

## 2. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linier. Menurut Imam Ghozali (2018) tidak terjadi Heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y.

## 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkolerasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Menurut Imam Ghozali (2018) tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00.

- Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2018). Formulasi persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

- Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Dasar pengambilan keputusan uji t sebagai berikut:

Menurut Imam Ghazali:

- nilai signifikansi < 0,05 , maka artinya terdapat pengaruh secara parsial
- nilai signifikansi > 0,05 , maka artinya tidak ada pengaruh secara parsial

### 2. Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Menurut Imam Ghozali

- nilai signifikansi (sig) < 0,05, maka artinya terdapat pengaruh secara simultan
- nilai signifikansi (sig) > 0,05 , maka artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan

### 3. R<sup>2</sup>

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel

independen secara bersama–sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Langkah-langkah analisis data meliputi: Uji Validitas dan Reliabilitas: Menggunakan metode analisis faktor untuk menguji validitas konstruk kuesioner dan menggunakan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi asumsi regresi linier. Analisis Regresi Linier Berganda: Menggunakan regresi linier berganda untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut: Uji Signifikansi: Menggunakan uji t untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi dan uji F untuk menguji signifikansi model secara keseluruhan

### III. Hasil dan Pembahasan

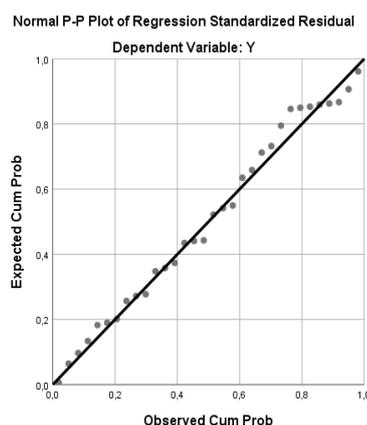
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS.

#### 1. Uji asumsi klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji ini berfungsi untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Menurut Imam Ghozali (2018) model regresi dikatakan berdistribusi normal apabila data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

**Gambar 2 P-Plot**



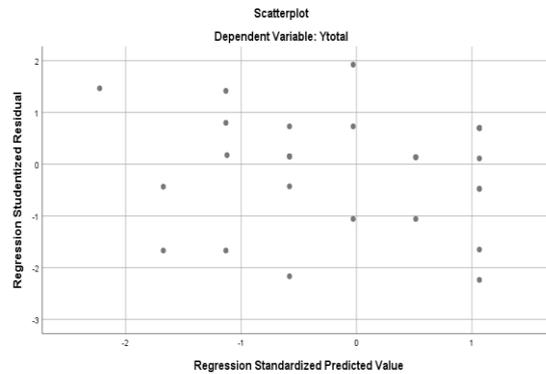
Berdasarkan gambar plot diatas dapat dilihat bahwa data berdistribusi sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi sesuai dengan asumsi normalitas.

##### b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linier. Menurut Imam Ghozali (2018) tidak terjadi Heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang

jasar (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y.

Gambar 3 Scatterplot



Pada grafik di atas terlihat bahwa terdapat titik-titik di atas dan di bawah angka 0 (nol) berdistribusi pada sumbu-Y dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan model regresi, Sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan dari variabel independen yakni Lingkungan kerja dan stres kerja.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkolerasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Menurut Imam Ghozali (2018) tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00. Dari hasil nilai pada tabel coefficient didapat nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,100 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala mulikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang di gunakan.

2. Berikut adalah tabel model summary yang memberikan informasi mengenai kekuatan dan kecocokan model regresi yang digunakan:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 <sup>a</sup>	,824	,813	1,760

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Tabel berikut menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Beta			Tolerance VIF
1 (Constant)	3,460	2,254	1,535	,135	

Lingkungan Kerja	2,035	,509	,346	3,995	,000	,757	1,320
Stres Kerja	4,035	,509	,686	7,921	,000	,757	1,320

4. Hasil Uji Signifikansi Model Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan:

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449,469	2	224,735	72,525	,000 <sup>b</sup>
	Residual	96,060	31	3,099		
	Total	545,529	33			

**Pembahasan**

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja  
Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah 2.035 dengan nilai t sebesar 3,995 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nusantara Optik. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil ini sejalan atau sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Kasmawati, 2014)
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja  
Koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X2) adalah 4.035 dengan nilai t sebesar 7.921 dan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nusantara Optik. Artinya, semakin tinggi tingkat stres karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil ini sejalan atau sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Almadilla, 2021)
3. Dari hasil penelitian pada analisis data diperoleh hasil hasil Uji F memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi standart yang ditetapkan yaitu 0,05. (0,000 < 0,05). Yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Nusantara Optik.
4. Dari data tabel model summary dapat diketahui *R square* bernilai 0,824. *R square* disebut juga koefisien determinasi, sehingga dalam penelitian ini Lingkungan kerja dan stres kerja mampu menjelaskan kinerja sebesar 82,4% dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain sebesar 17,6% dipengaruhi variabel lain.

**IV. Kesimpulan dan saran****A. Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Nusantara Optik. Hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Nusantara Optik.
2. Secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Nusantara Optik.

**B. Saran**

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian adalah:

1. Lingkungan kerja yang ada di Nusantara Optik dapat dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja ditingkatkan lagi. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
2. Karyawan merupakan asset terpenting dalam organisasi, maka pemilik diharapkan bisa memberikan perhatian yang lebih baik lagi kepada pegawai dengan cara memperhatikan tingkat stress yang dialami baik dari segi tuntutan waktu, tuntutan tugas maupun dari factor-faktor lainnya yang bisa memicu sebagai penyebab stress serta menjaga hubungan kerja dan komunikasi dengan pegawai, agar mereka sepaham dan cepat tanggap dengan tujuan yang ingin dicapai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Almadilla, Sherin. Pengaruh Stres Kerja pada pegawai Balai Penanganan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah 7 Pekanbaru-Riau, 2021
- Anwar P Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011
- George R. Terry. Prinsip-prinsip Manajemen, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006
- Ghozali, I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang, 2011.
- Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2014
- Kasmawati. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karmani Steel makasar. 2014.
- Robbins, S. P. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta, 2006.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10
- Sedarmayati. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju, 2011
- Siagian P Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT BumiAksara, 2008.
- Suprihanto, J. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Sekolah Tinggi IlmuEkonomi YKPN, 2003
- Wijono, Sutarto. Kepemimpinan dalam perseptif organisasi. Jakarta Prenadamedia, 2018.