

## **Faktor – faktor kinerja karyawan galeri batik bangkalan**

Rizky Syuhada<sup>1</sup>, Firdaus<sup>2</sup>  
<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Dr. Soetomo  
firdaus@unitomo.ac.id

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada galeri pesona batik madura bangkalan. Data yang digunakan adalah data primer, sampel yang diteliti seluruh karyawan galeri pesona batik madura bangkalan terdiri dari 40 responden. Jumlah faktor yang diteliti sebanyak 18 faktor. Data yang diolah dengan menggunakan analisis faktor sebanyak 11 faktor yang bisa dianalisa lebih lanjut. Sisanya 7 faktor dikeluarkan karna nilai MSA nya kurang dari 0,5. Data yang diperoleh dari responden diolah dengan menggunakan SPSS 23 For Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 11 faktor yang dianalisa dengan model analisis faktor yang merupakan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Galeri Pesona Batik Madura Bangkalan. Faktor-faktor tersebut terdiri dari 4 faktor yaitu Faktor Gaji dengan eigenvalue 3,483. Faktor Insentif dengan eigenvalue 1,686. Faktor Kompensasi tidak Langsung dengan eigenvalue 1,381. Dan Faktor Prestasi dengan eigenvalue 1,059.

**Kata Kunci** : kinerja karyawan; gaji; kompensasi

**Abstract** *This study aims to analyze the factors that influence employee performance in Bangkalan Madura batik charms. The data used are primary data. Samples collected by all Batik Madura Batik Gallery employees in Bangkalan consisted of 40 respondents. The number of factors calculated is 18 factors. The data is processed using a factor analysis of 11 factors which can be further analyzed. The remaining 7 factors were excluded because their MSA was less than 0.5. Data obtained from respondents were processed using SPSS 23 for Windows. The results showed that of the 11 factors analyzed by the factor analysis model, namely Factors Affecting Employee Performance in the Enchantment of Batik Madura Bangkalan. These factors consist of 4 factors, namely Salary Factor with an eigenvalue of 3.483. Incentive Factor with eigenvalue 1.686. Indirect Compensation Factor with eigenvalue 1.381. And the Achievement Factor with eigenvalue of 1,059.*

*Keywords: worker performance; salary; compensation*

### **PENGANTAR**

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan, untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan bersifat teknis ataupun manajerial. SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat dikembangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang semakin ketat.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2010:67), kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan diharuskan memperhatikan berbagai faktor –faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya dengan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan motivasi kerja, disiplin kerja dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Kepemimpinan yang efektif, serta keterampilan kerja yang kreatif.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Andrias Patiran (2010).”Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sipil (PNS)”. Dengan hasil penelitian yang menjadi faktor untuk diperhatikan dan menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang adalah faktor disiplin kerja pegawai, dan faktor pendidikan juga motivasi kerja dapat digunakan sebagai pendukung.

Dalam penelitian yang dilakukan Chainarlli Elli Ria (2016).” Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara”. Dengan hasil penelitian dari 20 faktor awal yang mempengaruhi kinerja pegawai menghasilkan tiga faktor utama yang perlu diperhatikan. Berpengaruh signifikan yaitu motivasi kerja, pemeliharaan pegawai, pendidikan dan pelatihan.

Dalam penelitian lainnya Kadek Ary Setiawan Ni Wayan Mujianti (2016). “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung”. Dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Nusa Dua Bandung Bali. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung Bali.

Penelitian yang dilakukan Adistyah Mahavira, Usman Effendi, Dhita (2014). “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi Pasuruan”. Dengan hasil penelitian hubungan faktor motivasi, keterampilan, kompensasi dan supervise secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi.

Kemudian penelitian yang dilakukan Wiwin Wiranti (2016).” Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun”. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keterampilan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Sejalan dengan uraian diatas. Galeri Pesona Batik Madura Bangkalan merupakan salah satu aset usaha turun-temurun yang tetap membudidayakan seni khas tradisional madura yang memproduksi berbagai macam jenis kain batik dengan model dan cara yang berbeda mulai dari kain batik tulis yang paling unggul atau dikenal dengan sebutan spesialisasi batik genthongan Tanjung Bumi, dan juga batik tulis asli Bangkalan. Kemajuan usaha Galeri Pesona Batik Madura Bangkalan mutlak ditentukan oleh baik tidaknya pengolahan sumber daya manusia tersebut itu sendiri.

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan saat ini terletak pada dalam hasil kerja yang diperoleh untuk perusahaan. hal ini terlihat dari hasil produksi kain batik yang dihasilkan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi adalah pemberian kompensasi masih cenderung tidak sesuai terhadap kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan.

Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, seorang karyawan akan dapat mencapai motivasi yang berlipat ketika ia merasakan ada peluang dalam mencapai tujuannya, hal yang terjadi pada Galeri Pesona Batik Madura Bangkalan terletak pada kurangnya perhatian dari pimpinan yang terkesan tidak memperhatikan karyawannya mengidkasikan kurangnya motivasi dari para karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yaitu kesadaran akan disiplin kerja karyawan, tanpa adanya sikap disiplin dari pihak yang berkepentingan dalam organisasi, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan organisasi seperti yang diinginkan. Hal yang terjadi terlihat dari tidak maksimal dan profesional karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Bagi perusahaan kendela tersebut perlu perhatian serius, karna hal tersebut dapat memperlambat proses pembuatan kain batik.

Di lain pihak dari segi kepemimpinan, pimpinan kurang mengarahkan karyawanya berdasarkan pengembangan, pengayoman, bimbingan, dan pelatihan kepada para karyawanya dalam menghadapi tugas dan hal-hal yang baru agar mereka mau belajar dalam mengembangkan skillnya. Akan berimbas kepada keterampilan kerja, dimana karyawan tidak terlalu mengembangkan dan mengasah kemampuan kreativitas dalam berkarya karna mereka tidak terlalu dituntut untuk menguasai cara keterampilan membatik yang belum mereka kuasai, hal tersebut jelas memperlambat proses pembuatan kain batik.

Oleh karna itu kinerja karyawan perlu selalu ditingkatkan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan ialah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi, manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Menurut Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pengawasan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan juga sebagai pendayagunaan SDM di dalam organisasi. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Serta tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan yakni produktifitas, semua pekerja dalam sebuah organisasi. tujuan khusus manajemen sumber daya manusia yaitu memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karna itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing.

Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang andal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai kemampuan, keahlian, dan pengembangan kariernya.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi yang baik. Dalam arti sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya pada kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin lebih berusaha melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Menurut Fahmi (2016:65), bahwa kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengandalkan dorongan hatinya yang bekerja sama demi kebaikan bersama. dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang diajukan pada tujuan yang hendak dicapai.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah disiplin karyawan. jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada pengetahuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar terhadap individu, perusahaan, dan masyarakat. Keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan pengetahuan dalam pelaksanaan. Orang yang berepengetahuan belum tentu punya keterampilan, sebaliknya orang yang berketerampilan belum tentu punya kemampuan, tentunya salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan adalah dengan cara melakukan secara berulang-ulang untuk bisa terampil dan bertanya kepada yang sudah terampil untuk bisa mengetahui tip-tip di lapangan dalam pelaksanaannya, karna keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasi sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan kemampuan prestasinya. keterampilan kerja juga merupakan faktor sangat penting untuk mencapai suatu tujuan maka unsur pimpinan dan anggota organisasi perlu memiliki kemampuan kerja pengetahuan dan keterampilan melaksanakan bidang-bidang tugas yang telah ditunjukan dan di percayakan. Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik maka akan mempercepat pencapaian tujuan suatu organisasi. keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Menurut wahyudi (2011:33) mengartikan keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan yang hanya diperoleh oleh praktek. Keterampilan kerja yaitu berwujud keahlian, kemampuan, skill, dan kreatifitas serta ketaatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan pada suatu bidangnya, menyusun perencanaan kegiatan- kegiatan yang akan dilakukan agar sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Namun sebaliknya jika suatu karyawan kurang atau mengembangkan keterampilan, maka berakibat kinerja karyawan tidak begitu stabil. Sedangkan menurut (Tritin PB, 2009), mengartikan keterampilan adalah hal-hal atau langkah- langkah yang kita kuasai karna kita melatih atau melakukannya secara terus menerus.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karna berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karna telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Dimana lebih menitikberatkan pada pembuktian hipotesis secara empiris.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh anatar variabel dinyatakan dengan angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2016:7), bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitas atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Rancangan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian survey yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan Galeri Pesona Batik Madura Bangkalan dengan tujuan untuk mendapatkan data alamiah yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:6), bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dengan mengumpulkan data misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, penelitian terdahulu, kajian teoritis, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian. Tahapan selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mempersiapkan data penelitian dan menguji hipotesis sehingga dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hasil yang diperoleh, masalah dan hipotesis penelitian.

Pada rancangan penelitian akan dijelaskan mengenai langkah awal hingga akhir mengenai tata cara dilakukanya penelitian ini membentuk proses dan hasil yang efektif, valid dan efisien. Penelitian ini diawali dengan menetapkan tujuan dimana penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan bukti secara empirisi pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

## DISKUSI

Tabel 1.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Loadings			Total	% of Variance	Cumulative %
				Total	% of Variance	Cumulative %			
1	3.483	31.665	31.665	3.483	31.665	31.665	2.738	24.892	24.892
2	1.686	15.331	46.996	1.686	15.331	46.996	1.991	18.099	42.992
3	1.381	12.558	59.555	1.381	12.558	59.555	1.665	15.133	58.125
4	1.059	9.630	69.185	1.059	9.630	69.185	1.217	11.060	69.185
5	.792	7.202	76.387						
6	.703	6.389	82.776						
7	.616	5.597	88.373						
8	.480	4.368	92.741						
9	.381	3.464	96.205						
10	.275	2.501	98.706						
11	.142	1.294	100.000						

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat 4 faktor yang terbentuk diantaranya: Faktor gaji dengan memiliki nilai eigenvalue sebesar 3,483%. Faktor insentif dengan memiliki nilai eigenvalue sebesar 1,686%. Kemudian Faktor kompensasi tidak langsung dengan memiliki nilai eigenvalue sebesar 1,381%. Serta faktor prestasi dengan memiliki nilai eigenvalue 1,059%. sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor gaji Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seseorang pimpinan kepada karyawan. gaji salah satu unsur yang dapat mempengaruhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga dengan gaji yang diberikan kepada karyawan akan menimbulkan motivasi untuk bekerja lebih giat (Indrasari, 2018).

Faktor insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerjanya.

Faktor kompensasi tidak langsung adalah merupakan keuntungan bagi pekerja di luar gaji, atau program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi luas, sebagai keuntungan organisasi atau perusahaan.

Faktor prestasi adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan dari data Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Galeri Pesona Batik Madura Bangkalan adalah sebagai berikut :

1. Faktor Gaji  
Gaji adalah salah satu unsur yang dapat mempengaruhi berbagai kebutuhan karyawan , sehingga dengan gaji yang diberikan kepada karyawan akan menimbulkan motivasi untuk bekerja lebih giat. Dalam analisis faktor ini, faktor Gaji memiliki nilai eigenvalue 3,483%. Kemudian nilai variance 31,665% serta nilai cumulative nya 31,665%.

2 Faktor Insentif  
Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerjanya. Dalam analisis faktor ini, faktor Insentif memiliki nilai eigenvalue 1,686%. Kemudian nilai variance 15,331% serta nilai cumulative nya 46,996%.

3 Faktor Kompensasi tidak Langsung  
Kompensasi tidak langsung adalah merupakan keuntungan bagi pekerja di luar gaji, atau program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi luas, sebagai keuntungan organisasi atau perusahaan. Dalam analisis faktor ini, faktor Kompensasi tidak Langsung memiliki nilai eigenvalue 1,381%. Kemudian nilai variance 12,558% serta nilai cumulative 59,555%. 4 Faktor Prestasi  
Prestasi adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dalam analisis faktor ini, faktor Prestasi memiliki nilai eigenvalue 1,059%. Kemudian nilai variance 9,630% serta nilai cumulative 69,185%.

## REFERENSI

- Azwar, S. 2016. Metode Penelitian. Edisi 1 Cetakan XVII. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.  
Al Fadjjar Ansory, Meithiana Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.  
Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Kencana.

- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya manusia. Cetakan Kesatu. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 20. Cetakan VIII. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan VIII. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2016. Manajemen sumber daya manusia. Cetakan kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B. R., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *AKADEMIKA JURNAL MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN BISNIS*, 16(1), 51-59.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 4 No.9: 611–628.
- Kadek Ary Setiawan<sup>1</sup> Ni Wayan Mujjati<sup>2</sup>. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA HONDA NUSA DUA KABUPATEN BADUNG. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(12), 7956–7983.
- Mangkunegara. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama. Maholtra, Naresh K. 2009. Riset Pemasaran. Cetakan Keempat, PT. Indeks.
- Meithiana Indrasari. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mahavira, A., Effendi, U., & Ikasari, D. M. (2014). KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN PRODUKSI PT . INTI LUHUR FUJA ABADI - PASURUAN ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF EMPLOYEE FIXED PRODUCTION IN INTI LUHUR FUJA ABADI -. *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Patiran, A. (2010). ANALISIS FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) (The Analysis of factors which influence the performance of Civil Government Employees). *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 32–43.
- Ria, C. E. (2016). ANALISA FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA PROVINSI SUMATERA UTARA Chainar Elli Ria. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 176–189.
- Rivai, Sagala. 2009. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2000. Teori Organisasi. Terjemahan Yusuf Udaya. Jakarta: Acam.
- Rivai, V. dkk. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2010. “Statistik Multivariat”. PT. Gramedia. Jakarta
- Suliyanto, “Metode Riset Bisnis”. ANDI, 2006
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke 24. Bandung: Alfabeta.
- Wiranti, W. 2016. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Istana Mode Madiun. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.4 No. 1: 96–105.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada. Wahyudi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.