

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK

Delia Andriani

email: deliadelia473@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan pada perusahaan sebanyak 209 orang berdasarkan tahun 2019. Pengambilan sampel dengan metode *simple random sampling*, sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 137 orang yang merupakan karyawan pada perusahaan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil dari uji regresi berganda dapat dirumuskan dalam persamaan $Y = 0,238 X_1 + 0,010 X_2$. Hasil dari uji F menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mengelola manusianya dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia menjadi bidang strategis dari perusahaan yang harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang dikembangkan secara maksimal di dunia kerja pada individu (karyawan). Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan maka karyawan yang bekerja memerlukan tujuan yang jelas dan mudah dipahami agar dalam pencapaian tujuan yang diberikan

perusahaan dapat berjalan dengan baik dan selesai tepat waktu. Sehingga perusahaan harus menetapkan tujuan yang jelas dan mudah dipahami agar karyawan yang melaksanakan pekerjaannya tidak kebingungan sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik. (Ginting, 2021).

Perusahaan menciptakan disiplin kerja yang baik agar tugas yang diberikan tidak tertunda. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016: 214). Disiplin kerja yang baik dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatnya rasa kepedulian karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, perusahaan juga harus memerhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik bersifat fisik maupun psikis (Suparyadi, 2015: 391). Sehingga lingkungan kerja dapat menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menciptakan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 67). Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi karyawan secara terus menerus.

Masalah yang terjadi di dalam perusahaan jika karyawan memiliki kedisiplinan yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang nyaman maka dapat berdampak negatif pada perusahaan yang akan menyebabkan penurunan tingkat absensi. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua

potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2011: 1-2): “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2017: 2): “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011: 1): “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu, kedisiplinan. Menurut Sutrisno (2019: 11): “Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal”. Sedangkan menurut Hamali (2016: 214): “Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Jadi, kedisiplinan diartikan karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyaknya indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Menurut Hasibuan (2011: 194-198):

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi karyawannya. Hal ini berarti atasan harus ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Dalam memperoleh suasana kerja yang menyenangkan maka perusahaan juga harus memerhatikan lingkungan yang ada di sekitar karyawannya. Menurut Suparyadi (2015: 391): “Segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya”.

Suasana lingkungan kerja dapat memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga ada faktor yang memengaruhi lingkungan kerja seperti lingkungan fisik dan lingkungan psikis yang dapat diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Suwatno (2018: 252-253): Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Sedangkan menurut Suparyadi (2015: 391-392):

1) Lingkungan Fisik

Kondisi fisik dari lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan perlu dikelola secara baik agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Termasuk dalam kondisi fisik lingkungan kerja adalah pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, macam-macam polusi udara (dari debu, zat kimia, dan lain-lain), warna dinding tempat kerja, musik, tumbuh-tumbuhan, hiasan dan lainnya. Pengelolaan lingkungan kerja ini disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja.

2) Lingkungan Psikologis

Lingkungan psikologis merupakan kondisi lingkungan kerja sebagai akibat pengaturan segala sesuatu yang terkait dengan pekerjaan karyawan yang

berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Desain ruangan dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, misalnya ruangan mesin dibuat lebih luas agar karyawan leluasa bergerak di sekitar mesin tersebut. Para karyawan staff pada umumnya lebih menyukai ruangan kerja yang terbuka agar mereka dapat lebih leluasa bergerak dan berkoordinasi dengan karyawan staf lainnya, sedangkan para manajer lebih menyukai bekerja di ruangan khusus untuk dirinya agar privasi lebih terjaga. Jumlah jam kerja dalam satu minggu serta untuk jam kerja lembur harus ditentukan perusahaan untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Semakin baik kedisiplinan dan lingkungan kerja di suatu perusahaan maka akan memengaruhi kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Menurut Wibowo (2012: 7):

“Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses”.

Menurut Priansa (2016: 269): “Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 67): “Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, standar, dan umpan balik. Berikut ini indikator menurut Wibowo (2012: 102-104):

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Umpam balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

6) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja.

7) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian ini melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumenter dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak yang berjumlah 209 orang berdasarkan tahun 2019 dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 137 orang yang merupakan karyawan perusahaan.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian ini, uji validitas dengan signifikansi sebesar 5% menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yang dinyatakan valid dalam mengambil data. Selanjutnya dari pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas yang nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin kerja adalah $0,664 > 0,600$. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja adalah $0,796 > 0,600$. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan adalah $0,730 > 0,600$. Sehingga disimpulkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik terdiri dari empat metode yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji linieritas. Pada uji normalitas dengan menggunakan metode *Sapiro Wilk dan Grafis* diperoleh nilai statistik sebesar 0,986 dan signifikansi sebesar 0,196 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Untuk uji multikolinieritas memiliki nilai Tolerance dan VIF menjadi cara mendeteksi multikolinieritas, dimana nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF harus lebih kecil dari 10,00. Hasil pengujian multikolinieritas pada variabel X_1 (disiplin kerja) dan variabel X_2 (lingkungan kerja) menghasilkan nilai Tolerance sebesar 0,999 dan nilai VIF sebesar 1,001. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Tolerance dari kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas. Untuk pengujian heteroskedastisitas memiliki nilai signifikansi dari X_1 (disiplin kerja) sebesar 0,053 sedangkan nilai signifikansi X_2 (lingkungan kerja) sebesar 0,672. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak ada masalah heteroskedastisitas karena tingkat signifikansinya lebih dari 0,05. Untuk pengujian linieritas pada variabel disiplin kerja menghasilkan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,389 > 0,05$ dan pengujian linieritas pada variabel lingkungan kerja menhasilkan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,592 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel terdapat hubungan linier terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F

TABEL 1
PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,119	2	82,059	4,051	,020 ^b
	Residual	2714,159	134	20,255		
	Total	2878,277	136			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai F_{hitung} sebesar 4,051 dan nilai signifikansi sebesar 0,020^b. Dimana nilai F_{hitung} diperoleh lebih besar dari F_{tabel} yaitu 4,051 yaitu $4,051 > 3,06$ dan nilai signifikan yaitu $0,020 < 0,05$ lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

TABEL 2
PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,239 ^a	,057	,043	4,501

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai R^2 (R Square) sebesar 0,057. Maka dapat disimpulkan pengaruh variabel independen 5,7% dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 94,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 3
PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK
DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41,844	7,025		5,956	,000
X1	,263	,092	,238	2,839	,005
X2	,022	,187	,010	,119	,905

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan hasil analisis Tabel 3 dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 0,238 X_1 + 0,010 X_2$. Hal ini menunjukkan nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja mempunyai nilai sebesar 0,238 dan nilai koefisien regresi

pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,010. Artinya bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

6. Uji t

TABEL 4
PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK
HASIL UJI t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	41,844	7,025		5,956	,000
X1	,263	,092	,238	2,839	,005
X2	,022	,187	,010	,119	,905

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat dari nilai signifikansi untuk variabel X_1 (disiplin kerja) sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja yang akan dihasilkan. Sedangkan nilai signifikansi untuk variabel X_2 (lingkungan kerja) sebesar 0,905 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (lingkungan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti ada atau tidaknya perusahaan memerhatikan lingkungan kerja sehingga lingkungan kerja tetap berjalan seperti biasa.

PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak karena nilai signifikan yang diperoleh dari hasil uji F sebesar $0,020 < 0,05$ lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja

dan lingkungan kerja pada PT Anzon Autoplaza Pontianak diterapkan bersama-sama kepada setiap karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak karena nilai signifikan yang diperoleh dari hasil uji t atau uji parsial sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terdapat kinerja karyawan PT Anzon Autoplaza Pontianak karena nilai signifikan yang diperoleh dari hasil uji t atau uji parsial sebesar 0,905 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada atau tidaknya perusahaan memerhatikan lingkungan kerja.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, saran yang dapat penulis berikan kepada PT Anzon Autoplaza Pontianak adalah pihak perusahaan harus meningkatkan perhatiannya terhadap lingkungan kerja agar terciptanya suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan merasa puas dan giat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2016.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Priansa, Doni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.
- Suwatno, H., dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.