PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TATA USAHA BATAN BANDUNG

Allen Timotius S
21213192

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia

Email : allenmufc00@gmail.com

ABSTRACT

Human resources (HR) is a key for the organization in achieving its goals and success. Achievement of organizational goals will be implemented if the human resources to show improvement of its performance, for that organization needs to pay attention to things that affect the performance of its employees. One of them is a non-physical work environment and work placement. The phenomenon that occurred in BATAN's Administration Division was found to be the problem that employee relations and supervision were less harmonious. Then found also educational problems and work experience owned by employees not yet in accordance with where the employees are placed. And also the low accuracy of time and effectiveness of employees in completing the work. The purpose of this study is to examine the presence or absence of non-physical work environment influence and employment placement of employees to the performance of employees.

The research method used is descriptive method and verifikatif approach method. Unit of analysis in this research is employees of the Administration Section in BATAN Bandung as much as 70 people. The sampling technique used is a saturated sample. Data processing used is Reability Test, Validity Test, Correlation Test, and Determination Coefficient Test. Test Hypothesis by using F Test and T Test and use SPSS 21 for Windows application program.

The results of this study indicate that the Non Physical Work Environment, Job Placement, and Employee Performance are categorized quite well. Partially Non-physical work environment, and job placement have a significant effect on employee performance. and also variable of work placement partially have a positive and significant effect to Employee Performance. The greatest influence is from the Non-Physical Work Environment of 60%.

Keywords : Non-Physical Work Environment, Work Placement, And Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana apabila SDM menunjukkan kinerjanya, untuk itu

perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan-nya. Sebuah organisasi/perusahaan dapat menjalani kegiatan usahanya dengan adanya unsur manusia sebagai unsur terpenting dan utama. Tidak satupun metode atau teknik dalam melakukan sesuatu yang efektif tanpa adanya unsur manusia yang mengatur dan mengelola serta tenaga yang terampil dari manusia itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kesalahan, kekeliruan dan kegagalan menjadi tanggung jawab dari manusia, karena manusia-lah yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Untuk mencapai setiap tujuan yang dimiliki perusahaan, perusahaan harus memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya. Bagus atau tidaknya Kinerja karyawan dapat dihasilkan dari beberapa hal, salah satunya adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja juga dapat dibagi menjadi dua salah satunya Lingkungan kerja Non fisik. Non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Selain lingkungan kerja non fisik, Penempatan kerja pegawai juga dapat menjadi salah satu hal yang memicu baik atau tidaknya kinerja karyawan. Penempatan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja pegawai yang diharapkan institusi atau organisasi dalam melaksanakan program organisasinya dapat menjadi optimal. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Penelitian ini dilakukan di Bagian Tata Usaha Badan Tenaga Nuklir Naional (BATAN) Bandung.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan tersebut, maka dapat diidentifikasikan masalah-masalah yang ada sebagai berikut :

Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pegawai hubungannya kurang harmonis yang disebabkan oleh persaingan kerja.
b. Pengawasan dari kantor yang dirasakan oleh pegawai masih kurang.

Penempatan Kerja

a. Pegawai ada yang basic pendidikannya tidak sesuai.
b. Pegawai belum mempunyai pengalaman kerja yang cukup.

Kinerja

a. Masih ada pegawai yang suka datang kekantor tidak tepat waktu.
b. Masih ada pegawai yang tidak efektif dalam menyelesaikan target tugas.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan tersebut maka pertanyaan penelitian yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik, Penempatan Kerja, dan Kinerja Karyawan di Bagian Tata Usaha Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Tata Usaha Badan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Tata Usaha Badan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini berdasarkan latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah yang dikemukakan diatas adalah :

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Non Fisik, Penempatan Kerja, dan Kinerja Karyawan di Bagian

Tata Usaha Badan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Tata Usaha Badan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Tata Usaha Badan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang tinjauan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Badan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.

2. Kegunaan Akademis

- Bagi penulis Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tata Usaha Badan Badan Tenaga Nuklir Nasional(Batan) Bandung..
- Bagi perusahaan Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang tinjauan Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2 Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja.

II. Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.1 Kajian Pustaka

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik (X_1) Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Wursanto,2009:54)

2. Penempatan Kerja

Penempatan kerja (X_2) Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliaanya (Suwatno, 2003:129)

3. Kinerja

Kinerja(Y) adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.
(Robbins, 2006:260)

2.2 Kerangka Pemikiran

1. Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja

Kinerja pegawai sebagai sebuah prestasi kerja sangat diperlukan untuk mendukung suksesnya misi organisasi. Oleh sebab itu faktor-faktor yang menunjang peningkatan kinerja perlu mandapat perhatian dan perbaikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan non fisik yang memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Vivi Maqfiranti, Herman Sjahruddin, Ahmad Anto (2014) bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja

Dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Andrizul dan Jose Rizal (2013), Rori (2014). Penelitian tersebut menemukan bahwa penempatan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti bahwa penempatan merupakan salah satu variabel penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

H1: Bahwa terjadinya masalah lingkungan kerja non fisik, penempatan kerja dan kinerja pada Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung..

H2: Bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.

H3: Bahwa adanya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.

III. Objek dan Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:32) menjelaskan bahwa Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan

Objek penelitiannya adalah Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja pada Bagian Tata Usaha BATAN Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Pengertian metode penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012: 2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Menurut Sugiyono (2009:29) menjelaskan bahwa metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Sugiyono (2012:8) menjelaskan bahwa metode verivikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk memberikan penjelasan atau gambaran variabel masing-masing yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik, Penempatan Kerja dan Kinerja. Sedangkan untuk metode verifikatif digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1. Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2009:84) mendefinisikan bahwa desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Menurut Sugiyono (2010:13) penjelasan proses penelitian disampaikan seperti teori sebagai berikut :

Proses penelitian meliputi :

1. Sumber masalah
2. Rumusan masalah
3. Konsep dan teori yang relevan
4. Pengajuan hipotesis
5. Metode penelitian
6. Menyusun instrument penelitian
7. Kesimpulan

2. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan indikator, ukuran serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Kinerja (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	1. Hubungan Pegawai 2. Kepuasan 3. Pengawasan 4. Rasa aman 5. Perlakuan
Penempatan Kerja (X2)	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja

3. Sumber dan Teknik Penentuan Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini tentang seberapa besar pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Teknik penentuan data yang diperoleh melalui : populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian tata usaha BATAN bandung sebanyak 70 orang. Di bagi menjadi 3 bagian yaitu SubBagian PKDI, SubBagian Keuangan, SubBagian Perlengkapan.

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa studi kepustakaan adalah kajian teoritis, referensi, serta literature ilmiah lainnya ang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma yang berkembang pada situasi social yang diteliti.

2. Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

Menurut Umi Narimawati (2010:41) bahwa rancangan analisis merupakan sebuah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif melalui pendekatan analisis kualitatif. Dimana variabel X1 Nilai Perusahaan (PBV) dan X2 Marjin Laba Bersih (NPM) melalui variabel Y Tingkat Pengembalian Saham. Penulis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari pengaruh *Price to Book Value* (PBV), *Net Profit Margin* (NPM) dan *Return* saham pada perusahaan *Property and Real Estate* yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2011-2015, yang kemudian dilanjutkan dengan analisis korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis untuk menguji kebermaknaan dari pengaruh tersebut.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent yaitu *Price to Book Value* (PBV) (X1) dan *Net Profit Margin* (NPM) (X2) dan variabel dependen yaitu *Return* Saham (Y) pada perusahaan *Property and Real Estate*.

IV. Hasil Penetian dan Pembahasan

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression*) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.638	1.520		1.077	.285
	Lingkungan Kerja Non Fisik.	.814	.107	.693	7.580	.000
	Penempatan Kerja.	.287	.116	.226	2.477	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 1.638 sementara untuk bX_1 0.814 sebesar dan bX_2 sebesar 0.287. Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 1.638 artinya jika Lingkungan Kerja Non Fisik dan Penempatan Kerja bernilai 0, maka Kinerja karyawan akan tetap bernilai 1.638. Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0.814 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.814

Koefisien Regresi Variabel Penempatan Kerja sebesar 0.287 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Penempatan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.287.

Hasil analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Koefien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879[a]	.773	.766	3.29436

a. Predictors: (Constant), NPM, PBV

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.879 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik dan Penempatan Kerja dengan Kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi.

Hasil pengujian hipotesis seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji Hipotesis Parsial

Variabel	T Hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan Non Fisik	7.580	0,000	Signifikan
Penempatan Kerja	2.477	0,016	Signifikan

Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.

Hal itu sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vivi Maqfiranti, Herman Sjahruddin, Ahmad Anto (2014) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji Hipotesis Simultan

Model	F Hitung	Sig	Keterangan
1 Regression Residual Total	113.825	0,000	Signifikan

Dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung

V. Kesimpulan Dan Saran

Secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Tingkat Kinerja Karyawan.

Penerapan Lingkungan Kerja Non Fisik masih berjalan cukup baik di Bagian Tata Usaha Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung. Namun adapun hal yang disarankan oleh peneliti untuk ditingkatkan yaitu adalah perusahaan lebih bisa mengadakan *gathering family* semua pegawai yang ada agar lebih terjalinnya kebersamaan dan kekeluargaan di perusahaan ini. Selain itu peningkatan dalam hal pengawasan juga harus lebih ditingkatkan agar pegawai lebih bisa bekerja secara disiplin. Penempatan kerja pada di Bagian Tata Usaha Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung berjalan cukup baik. Namun adapun yang disarankan peneliti adalah perusahaan diharapkan lebih bisa teliti dalam menempatkan setiap pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan dan kompetensi agar pegawai tidak kesulitan untuk menyesuaikan diri. Selain itu perusahaan harus bisa lebih mampu memberikan pelatihan – pelatihan agar pegawai yang ada bisa meningkatkan pengalamannya. Kinerja karyawan yang ada di Bagian Tata Usaha Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung berada pada kondisi cukup baik. Namun adapun hal yang disarankan oleh peneliti untuk ditingkatkan yaitu perusahaan diharapkan sebisa mungkin menekankan kepada setiap pegawai untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu pegawai juga diharapkan untuk lebih bisa bekerja secara efektif agar pekerjaan yag diberikan lebih cepat selesai.

VI. Daftar Pustaka

Asaroh, Umi. 2012. *Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Tanjung Tani-Nganjuk.* Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1, No 1.Hal 265-281.

Christopher Mathews, I. K. Khann. 2016. *Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature. ReviewInternational Journal of Science and Research (IJSR)* ISSN (Online): 2319-7064.

Dr. Teresia Kavoo-Linge, James K. Kiruri. 2013, *The Effect of Placement Practices on*

Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya. International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 15 *[Special Issue – November* 2013*]*.

Hendri, Edduar. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol.9, No. 3.

Frans Hendrik Kalesaran, Silvya L. Mandey, dan Peggy A. Mekel. 2014. *Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi sulawesi utara*, ISSN 2303-1174. Vol.2 No.4 Desember 2014

K.O.Muaja., Adolfina., L.O.H.Dotulong. 2017. *Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.bank sulutgo kantor cabang utama manado*. ISSN 2303-1174. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2211 – 2220

Leonardo William Goni, Adolfina, Jacky Sumarauw. 2015. *Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sulutgo kantor pusat manado.* ISSN 2303-1174. Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 44-54

Mashul Akbar, Sukamto MasjayaM, Gunthar Riady. 2013. *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada badan ketahanan pangan dan pelaksana penyuluhan daerah kota samarinda.* ISSN 2338-7637 Volume 1, Nomor 2, 2013:431-443.

Noch, M. Y. 2007. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengkajian TeknologiPertanian/BPTP Papua*. *Jurnal Ilmu Manajemen.* Vol 6, No 3. Hal 62-75.

Sanjaya, I. G. N dan Lasmini. N. K. 2007. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Pegawai di Polteknik Negeri Bali*. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan.* Vol 3, No 3. Hal 162-172.

Singgih Santoso. 2002. *SPSS Versi 11.5* Cetakan Kedua Jakarta: Gramedia

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabet, Cet. 20.

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif,* Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

Umi Narimawati dkk. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi Tugas Akhir*. Jakarta: Penerbit Genesis.

Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Penerbit Genesis.

Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Genesis.

Umar Husein.2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

Yuyun Yuniasih, Syarah Mulialestari. 2016 . *Pengaruh penempatan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Pada staff pegawai non manajer di bank tabungan pensiun nasional tbk. Kota tasikmalaya* Jurnal Ekonomi Manajemen 2(2) (2016) 72-80 ISSN 2477-2275