

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN RECEIVING PT DIRGANTARA INDONESIA

Achmad Andriyanto,ST.,MT.¹, Alif Agung Raihan²

¹ Program Studi D4 Logistik Bisnis, Politeknik Pos Indonesia
achmadandriyanto@poltekpos.ac.id

² Program Studi D4 Logistik Bisnis, Politeknik Pos Indonesia
alifagungraihanaar@gmail.com

Abstract

PT Dirgantara Indonesia (PT DI) is Indonesian first company that operates in aircraft industry in Southeast Asia. The company was founded on April 26, 1976 under the name of PT. Industri Pesawat Terbang Nurtanio by BJ Habibie as president director. PT DI is a manufacture company which competent in producing aircraft and helicopters, also to repair and sale the, aircraft parts.

The company has always run into problems in the working process, both internal and external problems. Internal problems are usually caused by the non-optimal employee's performance. Optimal employee performance can be caused by various things, one of which is job satisfaction. Therefore, it is necessary to do research on how job satisfaction can influence to employee's performance in the Receiving field of PT DI. This study was conducted from March 2016 to May 2016 with employees' job satisfaction and performance as the research's object. The method used in this research is multiple correlation analysis techniques and multiple linear regression. The results showed that there was a significant relationship between job satisfaction and performance, as well as job satisfaction (salary, promotion, work environment, and physical) simultaneously have a significant influence on employee performance.

Keywords: *Job satisfaction, performance, PT. Dirgantara Indonesia, multiple correlation analysis, multiple linear regression*

1. PENDAHULUAN

Hal yang sudah biasa terjadi apabila perusahaan mengalami permasalahan finansial, sumber daya, dan produksi. Salah satu faktor penyebab dari masalah tersebut dikarenakan oleh kinerja dari karyawan yang kurang optimal. Faktanya, kinerja karyawan di setiap perusahaan berkaitan dengan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri.

Gaji dan jabatan merupakan faktor yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan berdasarkan hasil penilaian perusahaan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan secara langsung oleh atasan terhadap para karyawannya, tapi bisa saja penilaian tersebut tidak adil dan subyektif.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang bertemakan kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia agar dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Penulis akan mengambil judul yaitu **"PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN RECEIVING PT DIRGANTARA**

INDONESIA". Adapun beberapa rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada bagian *receiving* PT Dirgantara Indonesia?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada bagian *receiving* PT Dirgantara Indonesia?
3. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di bagian *receiving* PT Dirgantara Indonesia?

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui kepuasan kerja dari karyawan bagian *receiving* PT Dirgantara Indonesia;
2. Mengetahui kinerja dari karyawan bagian *receiving* PT Dirgantara Indonesia;
3. Mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bagian *receiving* PT Dirgantara Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kepuasan Kerja

Menurut Stephen Robbins (Robbins,2006) "istilah kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih

antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima yang merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, begitu pula sebaliknya.”

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Semakin tinggi penilaian terhadap suatu kegiatan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pandangan atas pekerjaannya. Faktor-faktor yang umum diukur untuk menentukan kepuasan kerja karyawan adalah suasana pekerjaan, tingkat upah, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja (Robbins, 2006).

Menurut Stephen P. Robbins (Robbins, 2006) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja terdiri dari beberapa faktor di bawah ini:

a. Faktor Gaji

Merupakan faktor yang berhubungan dengan gaji atau upah yang diterima oleh karyawan dan dapat memenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan sehari-hari.

b. Faktor Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kenaikan pangkat karyawan.

c. Faktor Lingkungan Kerja

Merupakan lingkungan tempat karyawan bekerja, baik segi sosial maupun segi fisik lingkungan kerja yang meliputi interaksi sosial antar karyawan maupun dengan atasan, keadaan ruangan, sirkulasi udara, dan suhu ruangan.

d. Faktor Fisik

Berhubungan dengan kondisi fisik pegawai. Hal ini meliputi jenis pekerjaan pegawai, pengaturan waktu kerja, kelelahan karyawan, dan kesehatan pegawai.

Stephen P. Robbins (Robbins, 2006) mengungkapkan ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dengan sejumlah cara. Misalnya karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka. Ada tanggapan-tanggapan yang berbeda antara masing-masing karyawan dan terbagi dalam dua dimensi, yaitu dimensi

konstruktif/ destruktif dan aktif/ pasif. Berikut merupakan penjelasan dimensi tersebut:

a. Keluar

Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan cara meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri.

b. Suara

Secara aktif dan konstruktif berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.

c. Kesetiaan

Secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi, yang meliputi membela organisasi dari kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.

d. Pengabaian

Secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

2.2 Metode Statistik

Adapun model pengolahan data yang dipakai Penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor tiap-tiap pertanyaan dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi spearman.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketepatan alat ukur. Dalam uji ini dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Uji F (ANOVA)

Digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikatnya.

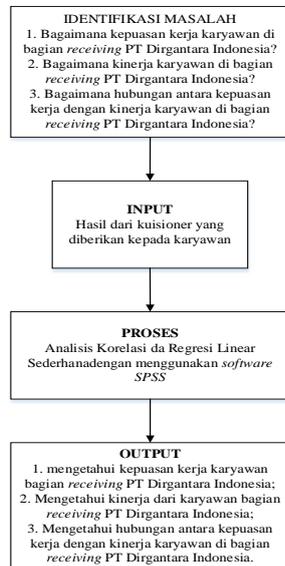
e. Uji T

Digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol dan juga menguji apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu alur berpikir ilmiah dalam melakukan suatu penelitian. Kerangka pemikiran berisi konsep yang

digunakan dalam penelitian dan keterkaitan antara suatu variabel dengan variabel lain. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. $H_1 \neq 0$: Kepuasan kerja karyawan sudah baik;

$H_0 = 0$: Kepuasan kerja karyawan belum baik.

2. $H_1 \neq 0$: Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan;

$H_0 \neq 0$: Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

3. Parameter uji F:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$;

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

4. $H_1 \neq 0$: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan;

$H_0 \neq 0$: Kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden dari kuesioner didapatkan data bahwa variabel gaji (X1) dalam kondisi baik, promosi (X2) dalam kondisi baik, lingkungan kerja (X3) dalam kondisi baik, fisik (X4) dalam kondisi baik, dan kinerja (Y) dalam kondisi baik.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas didapatkan data bahwa setiap butir pertanyaan valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X1)

Pertanyaan	rhitung	rtabel sig. (5% α 0,05)	Kesimpulan
Gaji1	0,541	0,361	Valid
Gaji2	0,741	0,361	Valid
Gaji3	0,676	0,361	Valid
Gaji4	0,577	0,361	Valid

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Promosi (X2)

Pertanyaan	rhitung	rtabel sig. (5% α 0,05)	Kesimpulan
Promosi1	0,691	0,361	Valid
Promosi2	0,548	0,361	Valid
Promosi3	0,75	0,361	Valid
Promosi4	0,714	0,361	Valid
Promosi5	0,45	0,361	Valid

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pertanyaan	rhitung	rtabel sig. (5% α 0,05)	Kesimpulan
Lingkungan1	0,505	0,361	Valid
Lingkungan2	0,458	0,361	Valid
Lingkungan3	0,486	0,361	Valid
Lingkungan4	0,524	0,361	Valid
Lingkungan5	0,464	0,361	Valid
Lingkungan6	0,52	0,361	Valid
Lingkungan7	0,425	0,361	Valid

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Fisik (X4)

Pertanyaan	rhitung	rtabel sig. (5% α 0,05)	Kesimpulan
Fisik1	0,402	0,361	Valid
Fisik2	0,479	0,361	Valid
Fisik3	0,625	0,361	Valid
Fisik4	0,676	0,361	Valid

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan	rhitung	rtabel sig. (5% α 0,05)	Kesimpulan
Kinerja1	0,458	0,361	Valid
Kinerja2	0,571	0,361	Valid
Kinerja3	0,377	0,361	Valid
Kinerja4	0,445	0,361	Valid
Kinerja5	0,576	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan data bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,921 > 0,60 maka data reliabel.

Analisis Korelasi Ganda

Hasil analisis korelasi ganda ditemukan hasil sebagai berikut:

Tabel Tabel Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,420	,327	1,45287

a. Predictors: (Constant), FISIK, LINGKUNGAN, GAJI, PROMOSI

Nilai korelasi semua variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebesar 0,648 atau kuat dan signifikan karena berada pada kisaran interval 0,60 – 0,799.

Regresi Linear Ganda

Hasil analisis korelasi ganda ditemukan hasil sebagai berikut

Tabel Tabel Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	99.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	8,847	2,879		3,073	,005	,822	16,872	
GAJI	-.212	,191	-.271	-1,111	,277	-.745	,321	
PROMOSI	,454	,270	,543	1,682	,105	-.299	1,206	
LINGKUNGAN	,066	,136	,102	,489	,629	-.312	,444	
FISIK	-.228	,270	-.246	-.844	,407	-.525	,883	

Berdasarkan tabel di atas, dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 8,847 - 0,212X_1 + 0,454X_2 + 0,066X_3 + 0,228X_4$$

Artinya:

- Konstanta sebesar 8,847 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai gaji, promosi, lingkungan kerja, dan fisik, maka nilai kinerjanya adalah 8,847;
- Nilai gaji sebesar -0,212. Artinya dikarenakan nilai konstantanya (α) cukup besar (8,847), maka apabila gaji (X_1) bertambah tidak terlalu besar, maka kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,212, tetapi apabila gaji (X_1) bertambah sangat besar, maka kinerja (Y) akan menurun sebesar -0,212
- Setiap penambahan nilai satu satuan promosi (X_2), maka nilai kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,454.
- Setiap penambahan nilai satu satuan lingkungan kerja (X_3), maka nilai kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,066
- Setiap penambahan nilai satu satuan promosi (X_4), maka nilai kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,228.

Pengaruh Gaji, Promosi, Lingkungan Kerja, dan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Hasil uji Koefisien determinasi (R^2) didapatkan data sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,420	,327	1,45287

a. Predictors: (Constant), FISIK, LINGKUNGAN, GAJI, PROMOSI

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan bahwa gaji, promosi, lingkungan kerja, dan fisik berkontribusi atau dapat menerangkan kinerja karyawan sebesar 42% dan sisanya 58% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti.

Setelah mengetahui besarnya kontribusi selanjutnya dilakukan uji f dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Nilai Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,196	4	9,549	4,524	,007 ^b
	Residual	52,771	25	2,111		
	Total	90,967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), FISIK, LINGKUNGAN, GAJI, PROMOSI

Setelah melakukan uji f, didapatkan nilai fhitung sebesar 4,524 kemudian bandingkan dengan ftabel 2,184. Maka Fhitung > Ftabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan data sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,362 ^a	,131	,100	1,68051

a. Predictors: (Constant), GAJI

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan bahwa gaji berkontribusi atau dapat menerangkan kinerja karyawan sebesar 13,1%. Setelah mengetahui besarnya kontribusi, selanjutnya dilakukan uji t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji T Gaji

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	99.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	8,847	2,879		3,073	,005	,822	16,872	
GAJI	-.212	,191	-.271	-1,111	,277	-.745	,321	
PROMOSI	,454	,270	,543	1,682	,105	-.299	1,206	
LINGKUNGAN	,066	,136	,102	,489	,629	-.312	,444	
FISIK	-.228	,270	-.246	-.844	,407	-.525	,883	

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar -1,111 kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,316. Maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan berada di daerah penerimaan H_0 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan data sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 ^a	,380	,357	1,41971

a. Predictors: (Constant), PROMOSI

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan bahwa promosi berkontribusi atau dapat menerangkan kinerja karyawan sebesar 38%.

Setelah mengetahui besarnya kontribusi, selanjutnya dilakukan uji t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji T Promosi

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.	99.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta					Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	8,847	2,879		3,073	,005	,822	16,872		
GAJI	-,212	,191	-,271	-1,111	,277	-,745	,321		
PROMOSI	,454	,270	,543	1,682	,105	-,299	1,206		
LINGKUNGAN	,086	,136	,102	,489	,529	-,312	,444		
FISIK	,228	,270	,246	,844	,407	-,525	,860		

Dari hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,682 kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,316. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan berada di daerah penerimaan H_0 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan data sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,480 ^a	,231	,203	1,58089

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi atau dapat menerangkan kinerja karyawan sebesar 23,1%.

Setelah mengetahui besarnya kontribusi, selanjutnya dilakukan uji t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji T Lingkungan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.	99.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta					Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	8,847	2,879		3,073	,005	,822	16,872		
GAJI	-,212	,191	-,271	-1,111	,277	-,745	,321		
PROMOSI	,454	,270	,543	1,682	,105	-,299	1,206		
LINGKUNGAN	,086	,136	,102	,489	,529	-,312	,444		
FISIK	,228	,270	,246	,844	,407	-,525	,860		

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,489 kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,316. Maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan berada di daerah penerimaan H_0 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan data sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,546 ^a	,298	,273	1,50995

a. Predictors: (Constant), FISIK

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi

didapatkan bahwa fisik berkontribusi atau dapat menerangkan kinerja karyawan sebesar 29,8%. Setelah mengetahui besarnya kontribusi, selanjutnya dilakukan uji t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji T Fisik

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.	99.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta					Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	8,847	2,879		3,073	,005	,822	16,872		
GAJI	-,212	,191	-,271	-1,111	,277	-,745	,321		
PROMOSI	,454	,270	,543	1,682	,105	-,299	1,206		
LINGKUNGAN	,086	,136	,102	,489	,529	-,312	,444		
FISIK	,228	,270	,246	,844	,407	-,525	,860		

Dari hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,844 kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,316. Maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan berada di daerah penerimaan H_0 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Penelitian yang telah dilakukan membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian *Receiving* PT Dirgantara Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi kepuasan kerja (gaji, promosi, lingkungan kerja dan fisik) dan kinerja karyawan sudah baik;
2. Secara korelasi ganda terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan;
3. Gaji, promosi, lingkungan kerja, dan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan;
4. Gaji berpengaruh 13,1% tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial;
5. Secara parsial promosi berpengaruh signifikan sebesar 38% terhadap kinerja;
6. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh sebesar 23,1% terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan;
7. Secara parsial fisik berpengaruh sebesar 29% terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

5. REFERENSI

Buku

Abdurahman, Dr. Maman M.Pd., 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia

Emmet, Stuart. 2005. *Exellence in Warehouse Management*. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd

Gunawan, Herry, S.E., M.M. 2014. *Pengantar Transportasi dan Logistik*.

- Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2006. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Unpar Press
Hasibuan, Drs. Malayu S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
Prasetya, Drs. Hery & Fitri Lukiaastuti, S.E., M.M. 2009. *Manajemen Operasi*. Yogyakarta: Mad Press
Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT INDEKS
Siagian, Yolanda M. 2005. *Aplikasi Supply Chain Management Dalam Dunia Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
Simamora, Henry, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
Somantri, Drs. Ating & Sambas Ali Muhidin, S.Pd. 2006. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia
Sugiyono, 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan kedelapa. Bandung: CV Alfabeta.

Jurnal

- Azmi, Putri. 2014. “Pengaruh Psikologis, Fisik, Finansial, dan Sosial Terhadap Kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Studi Kasus: PT Pos Indonesia – Kantor Pos Bogor dan Unit Pelaksana Operasi (UPO) Bogor)”, *Jurnal Logistik Bisnis*.
Chintya, Ruana Putri. 2015. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinen Terhadap Kinerja Pegawai di Mail Processing Center Bandung”. (Studi Kasus: Mail Processing Center Bandung), *Jurnal Logistik Bisnis*