

PENGARUH KEBERAGAMAN TENAGA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT. PARKLAND WORLD INDONESIA PLANT 2)

Suhendri
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prima Graha
hendrisu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja karyawan (PT. Parkland World Indonesia Plant 2). Penelitian ini memberikan gambaran mengenai sejauh mana Pengaruh keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Obyek dalam penelitian ini adalah 53 karyawan PT. Parkland World Indonesia Plant 2. Metode penelitian menggunakan Metode Analisis Regresi linier sederhana untuk melakukan analisis data. Hasil penelitian secara serentak, keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Keberagaman tenaga kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Parkland World Indonesia Plant 2 ini. Untuk itu pihak manajemen perlu meningkatkan keberagaman tenaga kerja para karyawannya serta meningkatkan lingkungan kerja yang positif terhadap para karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : keberagaman tenaga kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research aims to know the workforce diversity and work environment together and partially on the performance of the employees of PT. Parkland World Indonesia Plant 2. This study provides an overview of the extent to which the effect of workforce diversity and work environment on employee performance. The objects in this study were 53 employees of PT. Parkland World Indonesia Plant 2. The research method uses simple linear regression analysis method to conduct data analysis. The results of the study simultaneously, the diversity of the workforce and work environment affect the work performance of employees. The diversity of the workforce in this study has a positive and significant effect on employee performance. The work environment in this study has a positive and significant effect on employee performance. It is known that workforce diversity and work environment are important factors in order to improve employee performance at this Parkland World Indonesia Plant 2 company. For this reason, management needs to increase the diversity of the workforce of its employees and to improve a positive work environment for its employees in improving employee performance.

Key words : workforce diversity, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif (Ghonyah dan Masurip. 2011:119). Memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah keberagaman dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari karyawan agar karyawan tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas.

Dalam persaingan yang semakin kompetitif, organisasi harus menyadari pentingnya evaluasi kinerja dan organisasi harus melakukan serangkaian perbaikan sehingga organisasi tersebut mampu bersaing. Selain itu dalam persaingan suatu organisasi juga harus mempunyai kondisi organisasi yang kondusif, sehingga para karyawan yang bekerja di perusahaan dapat berupaya secara maksimal untuk mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi yaitu tempat berkumpul serta bekerjasama agar mencapai tujuan tertentu, semakin banyak sumber daya manusia yang terlibat di sana semakin kompleks pula organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah faktor perusahaan yang memiliki kemampuan berfikir serta mengambil keputusan sekaligus merupakan faktor sentral dalam pengembangan organisasi. Sumber daya manusia dalam perusahaan juga menjadi penggerak roda perusahaan dalam mencapai tujuan serta sasaran yang diharapkan.

Keberagaman adalah sebuah proses pengakuan perbedaan melalui tindakan (Carnavale & Stone 1994 dalam Saxena 2014). Keberagaman tenaga kerja adalah karakteristik demografi yang digunakan sebagai acuan keberagaman tenaga kerja, menurut Ankit Saxena (2014) keberagaman tenaga kerja meliputi umur, kasta serta agama, jenis kelamin, bahasa, jabatan, perbedaan pendapat serta sikap, wilayah geografis.

Aspek Keberagaman kerja adalah nilai yang menjadi pedoman sumberdaya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam

perusahaan, sehingga karyawan mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Apabila keberagaman kerja berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula.

Menurut Saha and Patra (2008) dalam Saxena (2014) jika organisasi tidak mempekerjakan tenaga kerja yang beragam maka organisasi itu tidak cukup kompetitif serta manajer penjualan dapat membuat tenaga kerja yang beragam yang efektif serta kompeten dengan memberikan mereka pelatihan. Menurut Jha (2009) dalam Saxena (2014) mengatakan bahwa aset yang paling penting dari setiap organisasi adalah tenaga kerja yang beragam karena tenaga kerja yang beragam baik pada pemecahan masalah karena mereka memberikan ide-ide yang berbeda serta kreatif serta memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Sedarmayanti (2001:21) menyebutkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik (pencahayaannya, suara, temperatur, musik) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar sesama karyawan serta atasan bawahan). Peran lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap kehidupan kerja karyawan karena sifatnya yang tidak berbentuk namun dapat dirasakan secara langsung oleh mereka. Karyawan yang memiliki hubungan sosial yang baik serta berada pada lingkungan dimana mereka mudah untuk berinteraksi serta berkomunikasi akan lebih merasa nyaman untuk melakukan aktivitas sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

TEORI

Keberagaman Tenaga Kerja

Keberagaman tenaga kerja (*workforce diversity*) berarti bahwa organisasi menjadi semakin heterogen dalam hal gender, usia, ras, etnik, serta orientasi seksual. Orang-orang berbeda dalam tidak hanya jenis kelamin, budaya, ras, sosial serta karakteristik psikologis tetapi juga dalam perspektif serta prasangka mereka. Menurut Luthan (2005:74) terdapat sejumlah karakteristik demografi yang memberi kontribusi terhadap Keberagaman tenaga kerja seperti usia, jenis kelamin, kesukuan/ etnis, pendidikan, bahasa, kondisi, orang dengan cacat fisik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yaitu semua aspek fisik kerja, psikologis kerja serta peraturan kerja dari suatu perusahaan. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik serta non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja meliputi penataan ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, temperatur, suara, warna serta lain lain. Sesertagkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan segi psikis yang meliputi hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja Karyawan

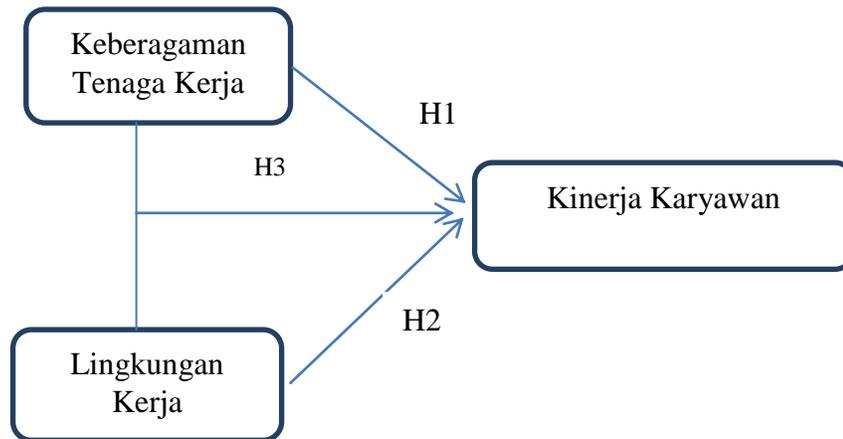
Mangkunegara (2010:67) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (200:19) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Mangkunegara(2009:19)menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2012:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



H1 : Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012;7) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah pada PT. Parkland World Indonesia Palnt 2. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner, jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 53 kuesioner. Jenis kelamin para responden, mayoritas adalah laki-laki dengan jumlah 41 orang dan sisanya adalah perempuan sebanyak 12 orang.

Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data untuk penelitian ini adalah data primer dalam bentuk persepsi responden melalui penyebaran kuesioner kepada PT. Parkland World Indonesia Palnt 2. Analisis data yang dilakukan terhadap penelitian ini bersumber dari jawaban responden terhadap pertanyaan tertutup tentang ukuran-ukuran variabel. Setiap pertanyaan diberikan alternatif jawaban dan skor antara 1 sampai 5, yaitu : 1 = Tidak Setuju; 2 = Kurang Setuju; 3 = Ragu-ragu; 4 = Setuju; dan 5 = Sangat setuju.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian penelitian dilakukan terhadap 53 responden. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *software* SPSS versi 25 yang menghasilkan deskripsi statistik variable penelitian.

Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian kuantitatif, terdapat uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui ukuran baik atau tidaknya suatu instrumen yang akan digunakan dalam suau penelitian. Biasanya uji ini dilakukan pada penelitian yang menggunakan instrumen kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan pada responden sebanyak 53 orang. Berikut adalah deskripsi dari hasil uji validitas dan reliabilitas. Secara ringkas hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada Tabel 1

Hasil Uji Validitas
Tabel 1

Variabel	r table	Corrected Item Correlation	Keterangan
X1. P1	0,266	0.547	Valid
P2	0,266	0.595	Valid
P3	0,266	0.708	Valid
P4	0,266	0.395	Valid

P5	0,266	0.676	Valid
P6	0,266	0.627	Valid
X2.P1	0,266	0.739	Valid
P2	0,266	0.392	Valid
P3	0,266	0.654	Valid
P4	0,266	0.479	Valid
P5	0,266	0.685	Valid
P6	0,266	0.569	Valid
Y.P1	0,266	0.682	Valid
P2	0,266	0.424	Valid
P3	0,266	0.877	Valid
P4	0,266	0.666	Valid
P5	0,266	0.835	Valid
P6	0,266	0.724	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid untuk semua pertanyaan. Dimana hasil uji validitas dinyatakan valid karena memenuhi kriteria $> 0,266$

Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan menurut Wiratna Sujarweni (2014) kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0.60 (> 0.60). Dan hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (α) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60, dengandemikian dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen untuk masing-masingvariabel adalah reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2006). Hasil uji reliabilitassecara rinci ditampilkan dalam Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_Pertanyaan1	19,4528	5,445	,298	,615
X1_Pertanyaan2	19,7358	5,467	,404	,578
X1_Pertanyaan3	19,3585	4,581	,478	,539
X1_Pertanyaan4	19,0566	6,131	,157	,657
X1_Pertanyaan5	19,0000	4,692	,424	,565
X1_Pertanyaan6	19,7170	5,361	,446	,565

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,633	6

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25

Tabel diatas menunjukkan hasil statistics Reliability *Cronbach's Alpha* 0.633 yang artinya $0.633 > 0.60$ dengandemikian dapat disimpulkan bahwa variabel X1 adalah reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics		Item-Total Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
,634	6	2264	5,025	,548	,511
		6415	6,734	,163	,654
		19,2830	5,322	,408	,572
		19,2830	6,361	,247	,630
		18,8868	5,256	,468	,546
		19,4340	5,943	,345	,597

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25

Tabel diatas menunjukkan hasil statistics Reliability *Cronbach's Alpha* 0.634 yang artinya $0.634 > 0.60$ dengandemikian dapat disimpulkan bahwa variabel X2 adalah reliabel.

Tabel 4
Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics		Item-Total Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
,797	6	20,2642	8,660	,518	,774
		20,6981	10,138	,209	,838
		20,3208	7,376	,793	,703
		20,2642	8,890	,510	,775
		20,2264	7,640	,729	,721
		20,3019	8,561	,586	,759

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25

Tabel diatas menunjukkan hasil statistics Reliability *Cronbach's Alpha* 0.797 yang artinya $0.797 > 0.60$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Y adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Z)

Merupakan bagian dari asumsi kalsik untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan hasil uji normalitas yang harus memenuhi syarat signifikasi lebih besar dari 0,005 maka hal tersebut dikatakan nilai residual berdistribusi normal. Berikut hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,39220034
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,146
	Positive	,104
	Negative	-,146
Test Statistic		,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,007 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,007seluruh variabel lebih besar dari nilai alpha 0,005.Dengan demikian data untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas). Hasil pengujian Multikolinieritas data dapat dilihat pada Tabel 6

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,734	5,878		3,017	,004		
	Lingkungan Kerja	,103	,172	,083	,596	,554	,999	1,001
	Keberagaman Tenaga Kerja	,185	,180	,143	1,026	,310	,999	1,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25

Dari hasil pengujian multikolinieritas di atas, diketahui bahwa untuk semua variabel independen dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 demikian juga untuk nilai *Variance Inflation Factor* semuanya lebih kecil dari 10. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Regresi Sederhana

Uji regresi linier sederhana yang pertama yaitu dengan membandingkan signifikansi dengan nilai probabilitas 0.05, jika nilai signifikansi < 0.05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, begitupun sebaliknya jika nilai signifikansi > 0.05 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. yang kedua, membandingkan T hitung $> T$ table yang artinya variabel X berpengaruh terhadap Y, begitupun sebaliknya jika T hitung $< T$ table artinya variabel X Tidak berpengaruh terhadap Y. Berikut hasil uji regresi sederhana :

Hasil Uji Segnifikasi Koefisien Regresi Sederhana

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,134	4,021		5,505	,000
	Jumlah	,099	,172	,080	,571	,570

a. Dependent Variable: Jumlah

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji diatas, Uji T digunakan untuk menguji kelayakan model yang digunakan dalam persamaan regresi sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan komputer program SPSS diperoleh hasil $T\text{-Hitung } 0.571 > T\text{-Tabel } 0.266$ dan nilai signifikansi sebesar $0,570 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ada pengaruh variable Keberagaman Tenaga Kerja (X) terhadap Kinerja Perusahaan (Y).

KESIMPULAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas untuk variabel X (Keberagaman Tenaga Kerja) dinyatakan valid untuk semua pertanyaan, serta hasil uji validitas untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid untuk semua pertanyaan. Dimana hasil uji validitas dinyatakan valid karena memenuhi kriteria $> 0,266$
2. Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (α) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60, dengandemikian dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen untuk masing-masingvariabel adalah reliable
3. Hasil uji normalitasKolmogorov-Smirnov Znilai *Asymp. Sig (2-tailed)* seluruh variabel lebih besar dari nilai alpha 0,05 (5%). Dengan demikian data untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal
4. Hasil pengujian Multikolinieritas diketahui bahwa untuk semua variabel independen dalam

penelitian ini menunjukkan nilai *Tolerance* ialah 0.999 lebih besar dari 0,10 demikian juga untuk nilai *Variance Inflation Factor* ialah 1.01 lebih kecil dari 10. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

REFERENSI

A.H Kumajas, V.P.K. Lengkong R.S. Wenas (2016) Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. Vo; 4 No.4 Hal. 1200 – 1208

Ajala, Emmanuel Majekodunmi. 2012. “*The Influence Of Workplace Environment On Workers’ Welfare, Performance and Productivity*”. *The African Symposium*. Vol.12. pp 141-149

Amaliyah. 2015. “*The Importance of Workplace Diversity Management. International Journal of sciences: Basic and Applied Research*. Vol.17: pp 175-182

Cici Firdian (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Pada Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis Dan Serat Malang).” *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 7 no. 1

Elsaid, Abdel Moneim. 2012. “*The Effect of Cross Culture Work Force Diversity on Employee Performance in Egyptian Pharmaceutical*”. *Journal of Business and Management Research*. Vol.1, Nomor 1, pp 162-179.

Ghonyah, Nunung dan Masurip. 2011. “*Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*”. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 2. No. 2. 2011, Hal. 118 – 129.

Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Dasar, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Joseph R, Darwin and Selvaraj, Palanisamy Chinnathambi. 2015. “*The Effect of Work Force*

- Diversity on Employee Performance in Singapore Organisations*". *Internasional Journal of Business Administration*. Vol. 6: pp 17-29.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda Karya.
- Saxena, Ankita. 2014. "Workforce Diversity: A Key to Improve Productivity". *Journal of Elsevier*. Pp 76-85.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia serta Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Silsiani Hanum Martanti (2018) Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja (Universitas Kristen Petra Surabaya)." *Jurnal Ilmu Manajemen* vol. 6 no. 4 Jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Negeri Surabaya.