

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.GIOVANI ABADI SENTOSA

¹⁾Calista Feby Tarigan, ²⁾Sufika Sari, ³⁾Florenzia Magdalena Sitompul,
⁴⁾Resa Wanda Sari Br Perangin-angin
^{1,2,3,4)}Universitas Prima Indonesia

Email :

¹⁾calistafeby@gmail.com, ²⁾sufikasary6@gmail.com,
³⁾florenciamagdalenal1998@gmail.com,
⁴⁾resawanda8@gmail.com

ABSTRACT

The development of the era and the tight competition among companies require every company to run their companies optimally. That is why every company must well and thoroughly select their well qualified human resource for the success of the companies to reach their goals. Human resource is the main asset for organizations and the active agent of various activities in organizations and companies. Therefore the researcher used the variables of work discipline and job description on the employees' performance of PT. Giovani Abadi Sentosa. This research was survey research with quantitative approach. The analysis method applied was Double Linear Regression Analysis. Samples used were eighty eight (88) employees and the sampling was done by using stratified sampling. The result of the study showed that work discipline and job description both had significant effect of employees' performance. Estimate hypothesis coefficient used Adjusted R⁻² as much as 44.9%. The variable of employee's performance (Y) could be shown by the variation of Work Discipline variable (X1) and Job Description (X2) and the rest which was as much as 55,1% was other variables which were not tested in this research.

Keywords: Work Discipline, Job Description and Employees' Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan selalu berupaya agar sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja yang baik. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang tinggi dibutuhkan kualitas sdm yang tinggi pula. Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha sebaik mungkin meningkatkan kualitas kinerja

karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan usahanya yang mencapai tujuan perusahaan.

PT.Giovani Abadi Sentosa merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang kotraktor dan leveransir kayu dan produsen mebel seperti pintu,meja,kursi,lemari dan lain sebagainya dari berbagai jenis kayu yang digunakan seperti : kayu ekspor damar ,meranti, sembarang, kruing, lokal kruing, sk, punak, bintangor, dan rengas. yang beralamat di jalan H.M Joni no 117 Medan. Industri mebel merupakan salah

satu sektor industri yang terus berkembang di Indonesia.

Kebutuhan akan produk-produk dari kayu dan mebel terus meningkat karena sektor industri ini memberikan desain interior serta nilai artistik yang dapat memberikan kenyamanan sehingga dapat menunjang berbagai aktifitas. Keadaan ini membuat para produsen kayu dan mebel bersaing untuk menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan keinginan konsumen. Untuk itu dibutuhkannya kinerja yang baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Giovani Abadi Sentosa?
2. Bagaimana pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT.Giovani Abadi Sentosa?
3. Bagaimana Pengaruh disiplin kerja dan *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT.Giovani Abadi Sentosa?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Giovani Abadi Sentosa.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job description* terhadap Kinerja karyawan pada PT.Giovani Abadi Sentosa.
3. Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja dan *job description* terhadap Kinerja karyawan pada PT.Giovani Abadi Sentosa.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009:7) Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Hamili (2016:4) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Disiplin Kerja

Kinerja pegawai dalam satu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerja kerja akan menurun (Sutrisno, 2009:97). Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Hartatik, 2014:182)

Job Description

Pekerjaan itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh tenaga kerja yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga untuk itu perlu dilakukannya analisis pekerjaan

(Sunnyoto, 2015:53). Penilaian kinerja membutuhkan informasi tentang seberapa baik kinerja karyawan. Tindakan ini dijadikan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan bagi karyawan yang bekerja secara efektif dan memperbaiki kinerja yang kurang efektif (Bangun, 2012:84)

Kinerja Karyawan

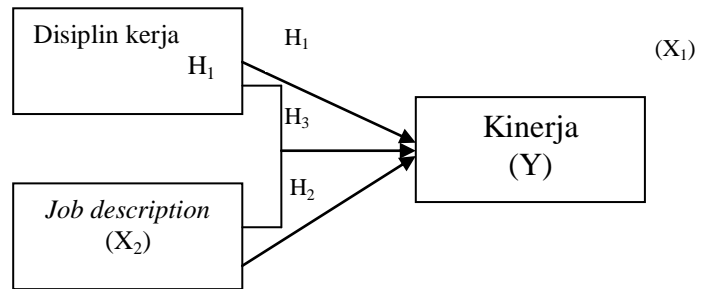
Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014:7). Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Moehariono, 2014:65)

Penelitian Terdahulu

Sudarmo dkk (2014), meneliti tentang Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. Hasil penelitian ini mendapatkan hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah signifikan. Salmah Patissahisiwa (2013), meneliti tentang Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap kinerja proses. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa hubungan *Job Description* dengan Kinerja Karyawan adalah signifikan. Asmara Hendra Komara dkk (2016), meneliti tentang Pengaruh deskripsi pekerjaan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Akasindo Karya Gemilang di Pekanbaru. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Akasindo Karya Gemilang di Pekanbaru.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dibuat di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Konsep yang diolah, 2019

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan teori pendukung, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PT.Giovani Abadi Sentosa.

H₂ : *Job description* berpengaruh terhadap kinerja PT.Giovani AbadiSentosa.

H₃ : Disiplin kerja dan *Job description*berpengaruh terhadap kinerja PT.Giovani Abadi Sentosa.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sample yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2011:35).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT.Giovani Abadi Sentosa yang beralamat di Jalan H.M JONI No 117.

Waktu penelitian ini dilakukan selama lima bulan mulai dari Februari 2018 sampai dengan Juni 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Giovani Abadi Sentosa. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Giovani Abadi Sentosa. Jumlah sampel yang digunakan adalah 82 karyawan PT. Giovani Abadi Sentosa.

Metode Pengumpulan Data

Berikut adalah metode yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kuesioner
Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. (Kusumah, 2011:78).
- b. Studi Pustaka
Studi pustaka adalah kajian teoritis, referensi serta literature ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2012:40).

Defenisi Operasional Variabel

1. Disiplin Kerja (X_1)
(Sutrisno, 2009:96) disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi

harus didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. (Hasibuan, 2013:194). Indikator: (1) Tujuan dan Kemampuan, (2) Teladan Pemimpin, (3) Ketegasan, (4) Keadilan.

2. *Job Description* (X_2)
Samsudin (2010:66) menetapkan rincian tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. (Malayu, 2014:33) indikator : (1) Identifikasi pekerjaan atau jabatan, (2) Hubungan tugas dan tanggung jawab, (3) Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, (4) Ringkasan pekerjaan atau jabatan.
3. Kinerja karyawan (Y)
(Fahmi, 2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Bangun, 2012:233) Indikator : (1) Kualitas Pekerjaan, (2) Ketepatan Waktu, (3) Kehadiran, (4) Kemampuan Kerja sama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dengan responden sebanyak 82 responden dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Berikut merupakan data hasil olah SPSS

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | Corrected Item-Total Correlation | Keterangan |
|------------------|------------|----------------------------------|------------|
| Disiplin Kerja | X1.1 | 0,635 | Valid |
| | X1.2 | 0,585 | Valid |
| | X1.3 | 0,554 | Valid |
| | X1.4 | 0,555 | Valid |
| | X1.5 | 0,659 | Valid |
| | X1.6 | 0,492 | Valid |
| | X1.7 | 0,479 | Valid |
| | X1.8 | 0,585 | Valid |
| Job Description | X2.1 | 0,944 | Valid |
| | X2.2 | 0,865 | Valid |
| | X2.3 | 0,912 | Valid |
| | X2.4 | 0,967 | Valid |
| | X2.5 | 0,967 | Valid |
| | X2.6 | 0,967 | Valid |
| | X2.7 | 0,901 | Valid |
| | X2.8 | 0,944 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y1.1 | 0,699 | Valid |
| | Y1.2 | 0,713 | Valid |
| | Y1.3 | 0,654 | Valid |
| | Y1.4 | 0,686 | Valid |
| | Y1.5 | 0,649 | Valid |
| | Y1.6 | 0,696 | Valid |
| | Y1.7 | 0,538 | Valid |
| | Y1.8 | 0,501 | Valid |

Sumber : Hasil Data Olahan (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja diperoleh hasil yang valid untuk semua indikator , sehingga instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N Of Items | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|------------|
| Disiplin Kerja | 0,702 | 8 | Reliabel |
| Job Description | 0,979 | 8 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,795 | 8 | Reliabel |

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 21 (2019)

Tabel 4 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga instrumen pengukuran variabel (angket) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70 sehingga dinyatakan reliabel.

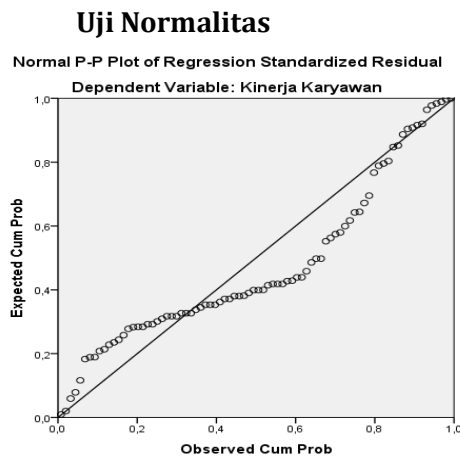
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-----------------|-----------|-------|-------------------------|
| Disiplin Kerja | 0,795 | 1,257 | Bebas Multikolinearitas |
| Job Description | 0,795 | 1,257 | Bebas Multikolinearitas |

Sumber: Hasil data olahan SPSS 21 (2019)

Tabel 5 dapat dilihat pada semua variabel dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan

memiliki nilai tolerance > 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam data yang digunakan dalam model regresi.



Gambar 2. Uji normalitas

Sumber : Hasil data Olahan SPSS 21 (2019)

Gambar 2. Menunjukkan bahwa grafis uji normalitas menggambarkan penyebaran disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 6. Analisis Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,460 | 2,900 | 1,883 | ,063 |
| | Disiplin Kerja | ,612 | ,103 | ,551 | ,000 |
| | Job Description | ,231 | ,096 | ,221 | ,019 |

Sumber : Hasil data olahan SPSS 21 (2019)

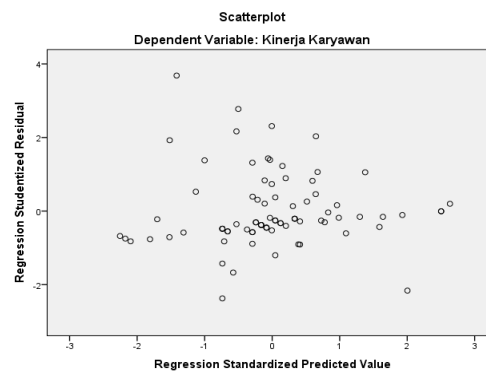
Hasil pengujian tabel 6. Dapat ditulis dalam bentuk Standardized Coefficients diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5,460 + 0,612 X_1 + 0,231 X_2$$

Dimana :

X_1 = Disiplin Kerja

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji heteroskedastisitas

Sumber : Hasil data olahan SPSS 21 (2019)

Gambar 3. Garis scatterplot yang ditampilkan untuk menguji heteroskedastisitas menampakkan titik titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dapat layak dipakai untuk memprediksikan variabel Kinerja karyawan (Y).

$$X_2 = \text{Job Description}$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5,460 , yang artinya disiplin kerja (X_1) dan job description (X_2) Secara

serempak atau bersama sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0). Maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 5,460 satuan.

2. Koefisien regresi dari disiplin kerja (X_1) sebesar 0,612 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,612 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi dari *Job Description* (X_2) sebesar 0,231 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) yang mempunyai arti

bahwa jika variabel *Job Description* (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,231 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Parsial (t)

Variabel Disiplin Kerja (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 5,955 dengan probabilitas sebesar 0,000. karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel *Job Description* (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,393 dengan nilai probabilitas sebesar 0,019. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0,019 < 0,05$) maka secara parsial variabel *Job Description* (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Uji Simultan (Uji f)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 695,531 | 2 | 347,766 | 33,992 | ,000 ^b |
| | Residual | 808,225 | 79 | 10,231 | | |
| | Total | 1503,756 | 81 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Job Description, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil data olahan SPSS 21 (2019)

Tabel.5 uji F untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan $F_{hitung} = 33,992$. F_{tabel} 3,11. Dengan tingkat signifikan ,000 > 0,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti disiplin kerja (X_1) dan job description (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,680 ^a | ,463 | ,449 | 3,199 |

a. Predictors: (Constant), Job Description, Disiplin Kerja

b. Dependen Variabel : Kinerja

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 21 (2019)

Tabel 8 dapat diinterpretasikan adalah sebagai berikut: nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,680 artinya hubungan antara disiplin kerja dan *job description* dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai Adjusted R Square adalah 0,449 atau 44,9%, artinya pengaruh semua variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan *job description* (X_2) terhadap variabel independen kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 44,9% dan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dan *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja (X_1) dan *job description* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Ini berarti semakin memadai dan kondusif disiplin kerja yang ada, maka akan semakin meningkatkan kinerja dari karyawan yang ada.

Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job description* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Ini berarti karyawan yang ada pada

perusahaan tersebut memiliki rasa empati untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan apa yang sudah dilakukan karyawan tersebut.

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja dan *Job Description* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giovani Abadi Sentosa.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giovani Abadi Sentosa.
3. *Job Description* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giovani Abadi Sentosa.

Saran

1. Diharapkan perusahaan dapat mengingat disiplin kerja untuk dapat ditingkatkan serta terus memberikan perhatian pada karyawan agar lebih memberi nilai positif bagi karyawan sendiri maupun perusahaan dan untuk *job description* yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya

disiplin kerja dan *job description* terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian ini yang diteliti hanya sebatas pengaruh disiplin kerja dan *job description*. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya. Semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara pratama.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan Ketujuh. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamili, Yusuf Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Laksana.
- Heru. Fajar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2009. *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor : PT. Gramedia.
- Moeheriono. 2014. *Indikator Kinerja Utama*. Cetakan ketiga. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Ketiga. Bandung : CV. Alfabeta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ketigabelas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Jakarta.
- Uman, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Depok : PT. RajaGrafindo Persada.