

PENGARUH FASILITAS KERJA, PELATIHAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KEMAS INDUSTRY

Emanuel Mantero
Program Studi Manajemen Universitas Mpu Tantular
emanuelfesdikari@gmail.com

Info Article

Received: Mei 2022
Accepted: Mei 2022
Published: Juni 2022

Keywords : Fasilitas Kerja, Pelatihan, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Corresponding Author : Emanuel Mantero

Email : emanuelfesdikari@gmail.com

DOI:

Abstract

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemas Industry. Dalam mengatasi masalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling utama memperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional maka kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan akan menunjang kemajuan perusahaan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan studi dokumentasi. Populasi Penelitian ini berjumlah 92 responden pada PT. Kemas Industry dengan jumlah sampel ditetapkan menggunakan metode sampling jenuh. Analisis yang digunakan meliputi uji t, uji f, analisis regresi linear berganda dan Koefisien determinan (R²). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan Software SPSS23. Hasil penelitian ini adalah fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan dan kedisiplinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini diperlihatkan pada hasil uji t (pengujian secara parsial) dengan nilai ttabel sebesar 1,987 terhadap nilai thitung masing-masing sebesar 0,041 fasilitas kerja, 3,183 pelatihan, 4,170. Untuk koefisien determinasi (RSquare) sebesar 0,382 yang artinya 38,2%. Angka tersebut dapat diartikan Fasilitas kerja, pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,2%. Sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Secara keseluruhan dapat dikatakan hanya pelatihan dan kedisiplinan yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi masalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling utama memperhatikan perkembangannya, karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional maka kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan akan menunjang kemajuan perusahaan.

Fasilitas kerja, pelatihan dan kedisiplinan yang baik juga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena dengan fasilitas kerja yang baik dapat mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan alat yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan dengan pelatihan dan kedisiplinan dapat mempengaruhi kemampuan agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Melalui faktor tersebut akan tercipta hasil kinerja yang tinggi sehingga mencapai tujuan keberhasilan perusahaan, artinya hasil ataupun *output* yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah. Pada umumnya perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya target produktivitas tenaga kerja. Hal ini juga berlaku pada

PT. Kemas Industry. Oleh karena itu, untuk menunjang hal tersebut Fasilitas Kerja, Pelatihan, dan Kedisiplinan sangat berperan penting.

Mangkuprawira dan Hubeis (2018) Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar kerja. Pelatihan pada PT. Kemas Industry masih kurang efektif seperti karyawan baru yang kurang mengerti pekerjaannya, kondisi tersebut mengakibatkan proses kerja terganggu yang berdampak langsung pada proses kinerja karyawan, karena tidak dapat menyelesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Selain pelatihan, Kedisiplinan juga menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan keberhasilan kinerja. Kedisiplinan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Malayu S.P Hasibuan (2018) menjelaskan kedisiplinan adalah fungsi Operasional ke enam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga kerja karyawan menjadi semakin baik. Kedisiplinan waktu karyawan dapat berdampak pada hasil kinerja karyawan, jika karyawan tidak disiplin waktu maka output atau hasil kerja tidak akan sesuai dengan apa yang diharapkan dan tidak selesai tepat waktu yang sudah ditentukan.

Mangkunegara (2014) kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga fasilitas kerja, pelatihan dan kedisiplinan karyawan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja dalam Perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini, dikarenakan masih banyak dari karyawan yang kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Maka penulis menggunakan penelitian populasi yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variable independen fasilitas kerja (X1), pelatihan (X2), dan kedisiplinan (X3) terhadap variable dependen kinerja (Y). PT. Kemas Industry merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa, membutuhkan kinerja yang optimal dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan kepuasan pelanggan terhadap kinerja yang diberikan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti perlu mengidentifikasi beberapa masalah diantaranya adalah:

- a. Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kemas Industry.
- b. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Kemas Industry.
- c. Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Kemas Industry

TINJAUAN PUSTAKA

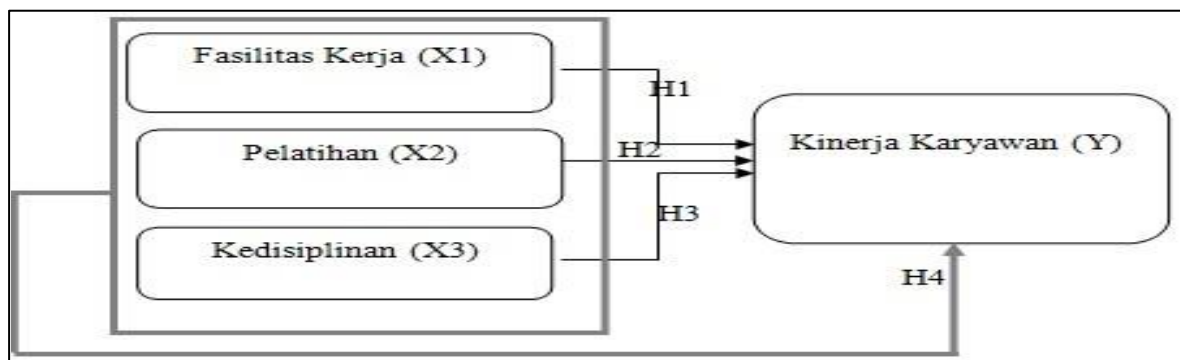
Menurut Masram dan Mu'ah (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah Suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Priyono dan Maris (2008) Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai "input" untuk di ubah menjadi "output" berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan manajemen sumber daya manusia yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas "output" yang dihasilkan organisasi.

Pengertian Fasilitas Kerja adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan. Dalam

suatupencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda *faciliteity* yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga biasa dianggap suatu alat. Menurut Desilia Purnama Dewi (2019), pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Sementara menurut Tim Dosen (2009), pelatihan dapat menambah nilai pada organisasi dengan menghubungkan strategi pelatihan pada tujuan dan strategi bisnis organisasional. Pelatihan karyawan harus disertai dengan disiplin karyawan dalam bekerja agar kinerja dapat ditingkatkan. Menurut Taufiqurokhman (2009), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka dapat mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya serta untuk meningkatkan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan semua norma-norma yang berlaku. Sementara menurut Hasibuan (2018), menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengukur variable bebas dan variable terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik. Suharyadi Purwanto (2016) Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain, yang menjadi objek perhatian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kemas Industry yang terletak di Kapuk Kamal raya Jakarta Utara, yang berjumlah 120 karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 120 orang yang terdiri dari seluruh karyawan PT. Kemas Industry. Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% maka diperoleh sampel sebanyak 92 karyawan dari populasi 120 karyawan. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel, N = Populasi, e = Eror margin

$$n. = \frac{120}{(1 + (120 \times 0,05^2))} = \frac{120}{1 + 0,3}$$

$$= \frac{120}{1,3}$$

$$= 92,307$$

Jumlah Sampel dibulatkan menjadi 92 karyawan.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. (Sugiyono, 2016:).

Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *r* hitung dengan *r* tabel, apabila nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka hasilnya valid dan jika *r* hitung lebih kecil dari *r* tabel, maka hasilnya tidak valid. Bila nilai korelasi di bawah 0,207 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Uji Validitas Fasilitas kerja, Pelatihan, Kedisiplinan dan Kinerja.

Table 1. Hasil Uji Validitas Fasilitas kerja, Pelatihan, Kedisiplinan dan Kinerja

No. Item	<i>Person Correlation</i>	rtabel	Ket
q1	0,471	0,207	Valid
q2	0,342	0,207	Valid
q3	0,632	0,207	Valid
q4	0,648	0,207	Valid
q5	0,674	0,207	Valid
q6	0,531	0,207	Valid
q7	0,666	0,207	Valid
q8	0,670	0,207	Valid
q9	0,680	0,207	Valid
q10	0,654	0,207	Valid
q11	0,664	0,207	Valid
	<i>Person Correlation</i>	rtabel	Ket
q12	0,697	0,207	Valid
q13	0,683	0,207	Valid
q14	0,635	0,207	Valid
q15	0,651	0,207	Valid
q16	0,510	0,207	Valid
q17	0,459	0,207	Valid
q18	0,657	0,207	Valid
q19	0,635	0,207	Valid
	<i>Person Correlation</i>	rtabel	Ket
q20	0,652	0,207	Valid
q21	0,737	0,207	Valid
q37	0,699	0,207	Valid

Table 1. Hasil Uji Validitas Fasilita kerja, Pelatihan, Kedisiplinan dan Kinerja (lanjutan)

q22	0,476	0,207	Valid
q23	0,446	0,207	Valid
q24	0,525	0,207	Valid
25	0,758	0,207	Valid
q26	0,724	0,207	Valid
q27	0,572	0,207	Valid
q28	0,734	0,207	Valid
	<i>Person orrelation</i>	rtabel	Ket
q29	0,516	0,207	Valid
q30	0,551	0,207	Valid
q31	0,568	0,207	Valid
q32	0,545	0,207	Valid
q33	0,410	0,207	Valid
q34	0,693	0,207	Valid
q35	0,564	0,207	Valid
q36	0,605	0,207	Valid
q37	0,699	0,207	Valid

Berdasarkan tabel di atas uji validitas terhadap variable dapat dilihat bahwa *personcorrelation* r hitung hasilnya lebih dari r tabel 0,207 dengan korelasi ($\alpha < 0,05$) maka semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

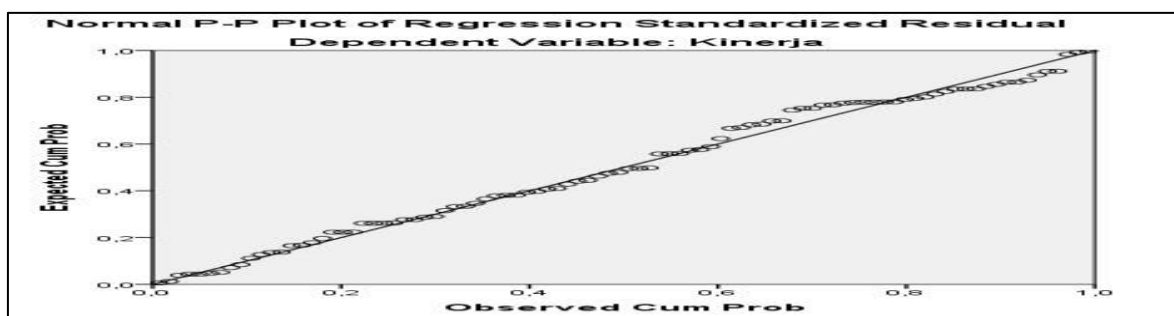
Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach Alpha > 0,70 (Nunnally, 1994).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	<i>Cronb ach's Alpha</i>	Batas <i>Cronbac h's alpha</i>	Status
Fasilitas Kerja(X1)	0,826	0,70	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,766	0,70	Reliabel
Kedisiplinan (X3)	0,805	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,744	0,70	Reliabel

Berdasarkan table 2 dapat dilihat hasil uji reliabilitas bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel fasilitas kerja 0,826 yang artinya reliabel, ariable pelatihan 0,766 yang artinya reliabel, variabel kedisiplinan 0,805 yang artinya reliable, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,70. Hal ini berarti bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

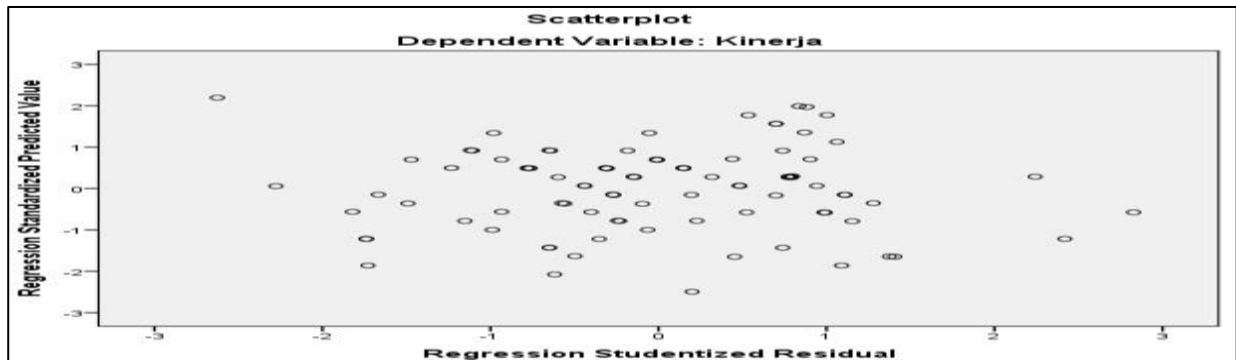
Uji Normalitas



Gambar 2 UjiNormalitas

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat tampilan grafik histogram normal plot titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal,maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dengan besarnya nilai *Asympsig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Karena signifikan lebih besar dari $0,05$, maka nilai residual tersebut normal

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan penjelasan pada gambar 3 scatterplot di atas terlihat titik-titik (data) yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbuY, Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk memprediksi Y.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	CollinearityStatistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant) Fasilitas kerja	,642	1,557
Pelatihan	,630	1,586
Kedisiplinan	,787	1,271

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table 3 yaitu hasil uji multikolinearitas dapat dilihat untuk ketiga variable independen nilai perhitungan *tolerance* $> 0,1$ sebesar Fasilitas kerja $0,642 > 0,1$, Pelatihan $0,630 > 0,1$ dan Kedisiplinan $0,787 > 0,1$ sedangkan hasil perhitungan *VIF* < 10 sebesar Fasilitas kerja $1,557 < 10$, Pelatihan $1,586 < 10$ dan Kedisiplinan $1,271 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variable independen dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	,618 ^a	,382	2,235

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Fasilitas kerja, Pelatihan

Berdasarkan Tabel 4 yaitu hasil uji auto korelasi dapat di lihat hasil Durbin-Watson (DW) sebesar 2,235, dengan (n) = 92, jumlah variabel independen 3 (K=3) maka didapatkan nilai $DU < DW < 4-DU$ sebesar $1,7285 < 2,235 < 2,2715$, maka dapat disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi autokorelasi

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	12,704	3,720
Fasilitas kerja	,003	,068
Pelatihan	,359	,113
Kedisiplinan	,364	,087

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table 5 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

$$Y = 12,704 + 0,003X1 + 0,359X2 + 0,364X3 + e$$

- a. Konstanta = 12,704. Jika konstanta sebesar 12,704 menyatakan bahwa variable independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 12,704.
- b. Koefisien regresi Fasilitas kerja (X1) = 0,003. Jika regresi fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,003.
- c. Koefisien regresi Pelatihan (X2) = 0,359. Jika regresi pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu poin, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,359.
- d. Koefisien regresi Kedisiplinan (X3) = 0,364. Jika regresi kedisiplinan sebesar mengalami kenaikan sebesar satu poin, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,364.

Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,7	3,720		3,415	,001
	Fasilitas kerja	,004	,068	,004	,041	,968
	Pelatihan	,359	,113	,336	3,183	,002
	Kedisiplinan	,364	,087	,394	4,170	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table 6 dapat diketahui bahwa:

- a. Pengaruh Fasilitas kerja (X1) terhadap Kinerja (Y1)
 Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,968 > 0,05$ dan nilai thitung lebih kecil dari ttabel $0,041 < 1,987$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- b. Pengujian Pelatihan (X2)
 Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai thitung lebih besar dari ttabel $3,183 > 1,987$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Pengujian Kedisiplinan (X3)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung lebih besar dari ttabel $4,170 > 1,987$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Tabel 7. Hasil F (Pengujian Secara Simultan)

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 Regression Residual Total	18,129	,000 ^b
a. Dependent Variable: Kinerja		
b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Fasilitas kerja, Pelatihan		

Pada table 7 dapat diperoleh nilai sebesar Fhitung $18,129 > 2,71$ dan signifikasni $0,000 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja (X1), pelatihan (X2) dan kedisiplinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 ^a	,382	,361	2,199
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Fasilitas kerja, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui hasil dari koefisien determinasi (RSquare) sebesar 0,382 yang artinya 38,2%. Angka tersebut mengandung arti Fasilitas kerja, pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,2%. Sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dikumpulkan dan diolah, maka disimpulkan: Bahwa fasilitas kerja (X1), pelatihan (X2) dan kedisiplinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Referensi

Dewi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang : Unpam Press
 Masram & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Jakarta : Zifatama Publisher.
 Mangkuprawira & Hubeis (2017). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka cipta
 Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
 Mangkunegara. (2014). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : refika Aditama
 Priyono & Maris (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo : Zifatama Publisher
 Suharyadi, P. (2016). Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Jakarta : Salemba Empat
 Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung : IKAPI
 Taufiqurokhman (2009). Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Fisip Univ. Prof. Dr. Moestopo Beragama
 Tim Dosen (2009). Matakuliah Sumber Daya Manusia. Surabaya : Fakultas Teknik Universitas Wijaya Putra Surabaya.