

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ALINDOBAJA PERKASA MEDAN

Rizal P. Lubis

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Email: rizalplubis@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

PT. Alindobaja Perkasa is a company engaged in Civil & Mechanical Construction Services. The problems in this study, both simultaneously and partially Financial Incentives and Non-Financial Incentives have a positive and significant impact on the work objectives of employees at PT. Sari Surya Officer Medan. The data collection technique in this study was carried out by questionnaires by distributing a list of questions to 43 respondents through the Statistical Product Service Solution (SPSS) Version 18.00 assistance program, From the results of the Fcount test of 187,492 with a significant level of 0.00. Because Fcount 187,492 > Ftable 1.44 and the significant probability is much smaller than 0.05, i.e. 0.00 < 0.05, the regression model can be said that Financial Incentives and Non-Financial Incentives simultaneously have a positive and significant effect on work goals. Based on the test how much influence the independent variables individually on the variables. Test the effect of Financial Incentives on Work Objectives at PT. Sari Surya Perwira Medan tcount 6.865 > ttable 1.295 with a significant 0.000 < 0.050, meaning that partially there is a positive and significant effect of Financial Incentives on Work objectives. Sari Surya Perwira Medan tcount 4.130 > ttable 1.295 with a significance of 0.000 > 0.050, meaning that partially there is a significant and significant effect of Non-Financial Incentives on Work Objectives. Determination test (R²), the amount of adjust R square is 0.899, this means that 89.9% of variations in work pleasure can be explained by the independent variables of Financial Incentives and Non-Financial Incentives, while the rest (100% - 89.9% = 10.1%) can be explained by other independent variables. were not included in this study.

Keywords: *Financial Incentives, Non Financial Incentives and Satisfaction Employee Work*

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau karyawan senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa karyawan suatu perusahaan tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan karyawan yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar karyawan tidak merasa jenuh dan karyawan akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta karyawan yang mampu berprestasi

kerja secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja. Efektivitas kerja merupakan keseluruhan pelaksanaan aktivitas aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu, seperti yang dikemukakan oleh Harits (2012:109). Efektivitas berasal dari kata efektif yang mempunyai arti berhasil atau mencapai sasaran. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Handyaningrat, (2010:16-17), memberikan pengertian efektivitas sebagai berikut. “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif. Jadi kalau tujuan sasaran itu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pekerjaan itu tidak efektif”. Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam efektivitas kerja adalah keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dapat memberikan hasil optimal dari para karyawannya dengan memanfaatkan potensi yang ada. Efektivitas kerja karyawan dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan kesadaran disiplin kerja dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap karyawannya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga merekapun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Karyawan merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi. PT. Alindobaja Perkasa Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Konstruksi bangunan. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan di perusahaan tersebut di temukan beberapa fenomena-fenomena yang yang berhubungan dengan efektivitas kerja karyawan di sebabkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan seperti sering terlambatnya masuk kantor, sering tidak masuk kerja menyebabkan banyaknya pekerjaan yang terlantar hal ini mengakibatkan efektivitas kerja terganggu. Masih kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap penilaian kinerja karyawan seperti karyawan yang berprestasi kurang diperhatikan sehingga menyebabkan efektif dalam bekerja menurun. Dengan demikian, efektivitas sangat ditentukan oleh adanya sumber daya yang baik, terutama menyangkut sumber daya manusia, yaitu di tingkat manajerial dan juga pelaksana. Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alindobaja Perkasa Medan”.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Alindobaja Perkasa Medan?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Alindobaja Perkasa Medan?

3. Apakah disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Alindobaja Perkasa Medan?

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah di tetapkan demi memajukan perusahaan. Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

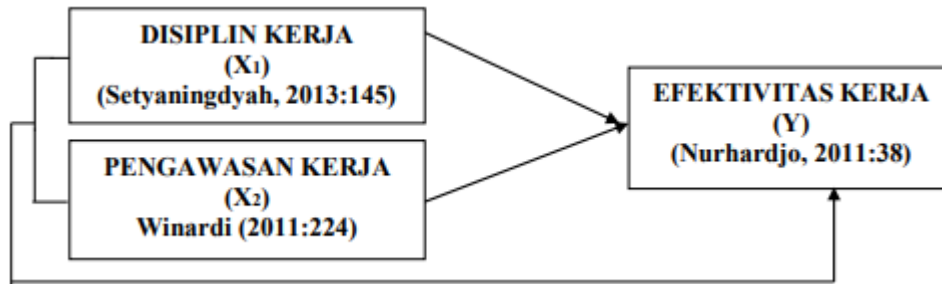
Pengawasan Kerja

Kata “Pengawasan” berasal dari kata “awas” berarti “penjagaan”. Istilah pengawasan dikenal dalam ilmu manajemen dengan ilmu administrasi yaitu sebagai salah satu unsur dalam kegiatan pengelolaan. George R Terry berpendapat bahwa istilah “control” sebagaimana dikutip Muchsan, artinya : “control is to determine what is accomplished, evaluate it, and apply corrective measures,if needed to ensure result in keeping with the plan “ (Pengawasan adalah menentukan apa yang telah dicapai, mengevaluasi dan menerapkan tindakan korektif, jika perlu memastikan sesuai dengan rencana) (Muchsan, 2015 : 97). berpendapat bahwa pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara de facto, sedangkan tujuan pengawasan hanya terbatas pada pencocokkan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan sebelumnya (dalam hal ini berwujud suatu rencana/plan) (Muchsan, 2015 : 38)

Efektivitas Kerja

Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan sebagaimana yang direncanakan dengan menggunakan segala sumber daya yang telah direncanakan pula. Menurut Nurhardjo (2011:38) “Efektifitas kerja mencerminkan sikap, kemampuan serta keahlian seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat”. Menurut Hasibuan (2013:105), efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Alindobaja Perkasa Medan.
2. Pengawasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Alindobaja Perkasa Medan.
3. Disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Alindobaja Perkasa Medan.

METODE

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.” populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Alindobaja Perkasa Medan yang berjumlah 37 orang. Jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 37 karyawan.

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket
2. Observasi
3. Dokumentasi

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	60.05	558.997	.746	-	.973
X1.2	60.08	562.965	.815	-	.972
X1.3	60.22	555.841	.889	-	.972
X1.4	60.51	561.146	.913	-	.972
X1.5	59.59	575.859	.646	-	.973
X1.6	60.08	562.965	.815	-	.972
X1.7	60.22	555.841	.889	-	.972
X1.8	60.49	574.868	.644	-	.973
X2.1	59.81	568.491	.676	-	.973
X2.2	59.43	576.030	.582	-	.974
X2.3	60.00	568.833	.640	-	.974
X2.4	60.03	569.138	.654	-	.973
X2.5	59.38	583.575	.502	-	.974
X2.6	60.49	553.757	.935	-	.971
X2.7	60.22	555.841	.889	-	.972
X2.8	60.08	562.965	.815	-	.972
Y1	60.49	567.868	.857	-	.972
Y2	60.49	553.757	.935	-	.971
Y3	59.51	573.035	.667	-	.973
Y4	59.89	565.821	.707	-	.973
Y5	59.65	568.623	.659	-	.973
Y6	60.54	555.366	.903	-	.971
Y7	60.08	562.965	.815	-	.972
Y8	60.22	555.841	.889	-	.972

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.974	.974	24

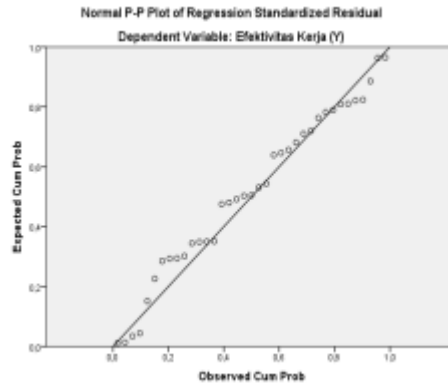
Sumber : Data primer diolah SPSS

Berdasarkan Tabel, terdapat cronbach's alpha sebesar $0,974 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 24 item, baik didalam variabel Disiplin Kerja (X1), Pengawasan Kerja(X2), dan Efektivitas Kerja (Y) adalah reliable atau bisa diterima dan dikatakan handal

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari grafik Normal P-Plot berikut ini:



Gambar 1 Gambar Uji Normalitas

Dari gambar grafik diatas diketahui bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

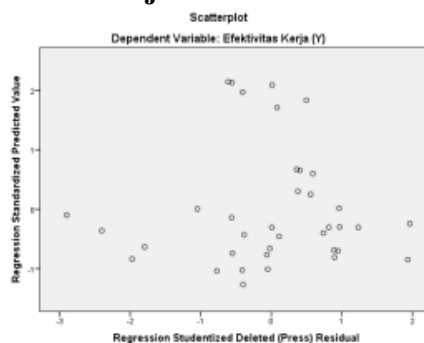
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	-.757	1,193			
Disiplin Kerja (X1)	,568	,095	,570	,255	3,917
Pengawasan Kerja (X2)	,448	,101	,423	,255	3,917

Berdasarkan Tabel diatas bahwa angka VIF variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 3.917, Pengawasan Kerja (X2), 3.917, dan lebih besar dari 1 (satu) dan nilai tolerance Disiplin Kerja (X1) adalah 0.255, Pengawasan Kerja (X2) adalah 0.255 lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Simultan

Tujuan dari Uji Fhitung adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2499,675	2	1249,838	199,024	,000 ^a
	Residual	213,514	34	6,280		
	Total	2713,189	36			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai Fhitung sebesar 199.024 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena Fhitung $199.024 > F_{tabel} 3.28$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Uji Parsial

Hasil uji pengaruh variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Alindobaja Perkasa Medan pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,757	1,193		-,634	,530
	Disiplin Kerja (X1)	,568	,095	,570	5,991	,000
	Pengawasan Kerja (X2)	,448	,101	,423	4,446	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja(Y)

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa disiplin kerja nilai thitung 5.991 > ttabel 1.306 dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap efektivitas kerja 2) Uji pengaruh pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Alindobaja Perkasa Medan Berdasarkan Tabel terlihat bahwa pengawasan kerja nilai thitung 5.991 > ttabel 1.306 dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja.

Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.921	.917	2,506

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel di atas bahwa besarnya adjusted R square sebesar 0.917 hal ini berarti 91.7% variasi efektivitas kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen disiplin kerja dan pengawasan kerja sedangkan sisanya (100% - 91.7% = 8.3%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Nilai F hitung sebesar 199.024 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F hitung $199.024 > F$ tabel 3.28 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa :
 - a. Variabel disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Alindobaja Perkasa Medan, nilai thitung $5.991 > t$ tabel 1.306 dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja.
 - b. Variabel pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Alindobaja Perkasa Medan, nilai thitung $5.991 > t$ tabel 1.306 dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja.
3. Berdasarkan besarnya adjusted R square sebesar 0.917 hal ini berarti 91.7% variasi efektivitas kinerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen disiplin kerja dan pengawasan kerja sedangkan sisanya (100% - 91.7% = 8.3%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis mencoba untuk memberikan saran yang mungkin berguna bagi PT. Alindobaja Perkasa Medan sebagai berikut:

1. Salah satu indikator pada variabel disiplin kerja yaitu indikator ketepatan waktu masih dalam tingkat rendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Untuk itu, saran dari penulis perlu memberikan perhatian khusus untuk lebih menghargai waktu dan semua karyawan berdasarkan golongan dianggap sama sanksi tetap berlaku jika pimpinan kurang memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja agar tidak menghambat tercapainya efektivitas kerja di PT. Alindobaja Perkasa Medan

2. Pengawasan dapat dilakukan dengan cara melakukan evaluasi secara berkala, dimana setiap karyawan dinilai baik oleh rekan sekerja, maupun bawahan dari karyawan tersebut yang pada akhirnya dilakukan penilaian terhadap hasil evaluasi tersebut dinilai oleh manajemen sehingga karyawan merasa terawasi guna menghindari penilaian buruk dalam evaluasi dan pemberian tindak lanjut oleh manajemen baik berupa sanksi ataupun teguran apabila memperoleh penilaian buruk dalam evaluasi.
3. Salah satu indikator pada variabel efektivitas kerja yaitu indikator kuantitas kerja masih lebih rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Oleh karena itu, dalam peningkatan kuantitas kerja untuk mencapai efektivitas kerja karyawan, maka disini perlu adanya perhatian karyawan dalam penempatan jabatan apakah sudah sesuai dengan kemampuan karyawan atau kurang tepat dan apabila kuantitas karyawan ini masih saja rendah pemimpin perlu mengevaluasi dengan adanya pendidikan dan latihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Abdul Rachman, 2011, *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan*, CV. Haji Mas Agung. Jakarta.
- Arikunto Suharsini, 2012, *rosedur Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harits, 2012, *Dasar-Dasar Managemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Handayaningrat, 2010, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : CV Hajimasagung.
- Hasibuan, 2012, "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harlie, 2010, "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hendri Simamora, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; STIE YKPN.
- Handoko, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dian Rakyat. Jakarta
- Hasan, 2012, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Leonard D. White, 2008, *Introduction To The Study Of Public Administration*. Fourth Edition. The Mc Millan Co. New York.
- Moekijat, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Jakarta.
- Muchsan, 2015, *Pengukuan Kinerja Sektor Publik*". Penerbit BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.
- Mulyadi, 2007, *Sistem Akuntansi*: Jakarta: Salemba Empat.
- Notoadmojo, 2013, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nurhardjo, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aksara, Jakarta.

Rivai & Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*” penerbit Murai Kencana: Jakarta. Setyaningdyah, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu