

ANALISIS DISIPLIN KERJA PADA PT. TAWAKAL MANDIRI DI KABUPATEN BANJAR

Eriyanti, Hairul, Muhammad Hadini

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NPM16310229
Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN1125096201
Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN1129077101
E-mail : eriyanti.statistikalike@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar serta bentuk disiplin kerja yang sebaiknya diterapkan PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar dalam upaya meningkatkan disiplin kerja.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu field research seperti wawancara, observasi dan dokumentasi serta library research.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar dinilai sudah cukup baik, namun masih belum maksimal sehingga masih terdapat beberapa kekurangan. Oleh karena itu disiplin kerja pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar diperlukan sebuah aturan yang dapat dijadikan pegangan bersama dan bentuk disiplin kerja yang sebaiknya diterapkan oleh PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar adalah disiplin preventif yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan, serta membuat para karyawan benar-benar memahami peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan tanpa ada paksaan. Disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan menghindari pelanggaran lebih lanjut serta disiplin progresif yaitu suatu kebijaksanaan yang berarti memberikan hukum yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Saran bagi pimpinan, perusahaan hendaknya membuat Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan dengan tim penyusun, mengumpulkan data dokumentasi perusahaan, melakukan peninjauan kembali terhadap disiplin kerja dan mensosialisasikan peraturan perusahaan kepada karyawan, mempunyai dokumentasi disiplin kerja dalam mempermudah pengawasan karyawan, serta perlu memperhatikan faktor, indikator serta aspek disiplin kerja untuk mempermudah dalam pengendalian disiplin kerja

Kata Kunci : Disiplin Kerja; PT. Tawakal Mandiri

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of work discipline at PT. Tawakal Mandiri in Banjar Regency and forms of work discipline that should be applied by PT. Tawakal Mandiri in Banjar Regency in an effort to improve work discipline.

This research uses descriptive qualitative methods and uses data collection techniques, namely field research such as interviews, observation and documentation and library research.

The results showed that the work discipline at PT. Tawakal Mandiri in Banjar Regency is considered quite good, but it is still not optimal so there are still some shortcomings. Therefore work discipline at PT. Tawakal Mandiri in Banjar Regency requires a rule that can be used as a joint grip and form of work discipline that should be applied by PT. Tawakal Mandiri in Banjar District is a preventive discipline, an activity carried out to encourage employees to follow various standards or rules, and make employees truly understand the rules that have been set in the company without coercion. Corrective discipline is an activity taken to deal with violations of the rules and avoid further violations as well as progressive discipline, which is a policy that means giving more severe law to repeated violations. Suggestions for leaders, companies should make Operational Standards Procedures established by the drafting team, collect company documentation data, conduct reviews of work discipline and socialize company regulations to employees, have work discipline documentation in facilitating employee supervision, and need to pay attention to factors, indicators and aspects of work discipline to facilitate the control of work discipline

Keywords: Work Discipline; PT. Tawakal Mandiri

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Sebagai pengelola sistem, agar sistem dapat berjalan dengan lancar tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting salah satunya adalah disiplin kerja. Era perdagangan bebas menyebabkan kompetisi baik perusahaan dan karyawan menjadi sangat tinggi sehingga hal ini akan menggiatkan tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam lingkungan. Satu hal yang harus diperhatikan bersama, yaitu bahwa kemajuan dan keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya memanfaatkan keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan dapat memanfaatkan aspek sumber daya manusia. Hal ini memaksa setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dunia industri dengan bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Disiplin kerja merupakan awal dari perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Upaya peningkatan disiplin ini dimulai dari pengawasan yang dilakukan oleh manajemen terhadap seluruh karyawannya.

Menurut Baharuddin, Alhabsyi, dan Utami (2013:58), Disiplin Kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang disiplin, sebab disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan, segala macam kebijaksanaan tidak mempunyai arti jika tidak didukung oleh para pelaksananya.

Susanty (2012:79) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Jadi disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib di mana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam sebuah organisasi mau mematuhi dan menjalankan semua peraturan yang ada, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Penelitian ini di fokuskan pada PT. Tawakal Mandiri yang terletak di Kabupaten Banjar dan bergerak di bidang properti yang menawarkan rumah bersubsidi tipe 36 siap bangun bagi nasabah berpenghasilan rendah yang ingin membeli rumah secara kredit maupun secara cash atau tunai. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif deskriptif yang pada prinsipnya adalah untuk menjawab masalah yang sudah jelas jawabannya. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui jawaban langsung dari responden.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar bahwa disiplin kerja pada perusahaan tersebut cukup baik namun tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah – ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai acuan atau pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

Disiplin kerja sangat berperan penting dalam keberhasilan dan kemajuan perusahaan, jika setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab serta menjalankan semua kewajiban mereka dalam bekerja, maka hal tersebut akan memberikan dampak yang positif terhadap keberhasilan dan kemajuan PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar.

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Disiplin Kerja pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode deskriptif kualitatif yaitu. teknik mencari data yang digunakan untuk mendapatkan gambaran keseluruhan obyek yang diteliti dan dengan pengamatan dalam segala aspek yang ada pada PT. Tawakal Mandiri dengan cara menguraikan pokok bahasan yang disampaikan yaitu disiplin kerja pada PT. Tawakal Mandiri di kabupaten Banjar yang dihimpun dengan data primer dan data sekunder dengan menggunakan teknik pengumpulan data yakni penelitian lapangan (field research) berupa wawancara, observasi dan dokumentasi serta penelitian pustaka (library research) berupa sumber-sumber dari literature, buku-buku dan laporan-laporan yang mempunyai hubungan erat dengan penulisan skripsi ini dan dapat digunakan untuk memecahkan masalah.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis

Berdasarkan analisis data dan wawancara narasumber bahwa bentuk disiplin kerja pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar adalah disiplin diri yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kesadaran bukan paksaan. Disiplin ini ada karena seseorang merasa telah menjadi bagian dari perusahaan.

Setiap perusahaan menerapkan disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan tindakan yang dilakukan pimpinan perusahaan. Adapun bentuk disiplin kerja yang sebaiknya diterapkan pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar adalah disiplin preventif yaitu mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan yang berlaku pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar, disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan yang telah berlaku pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar dan disiplin progresif yaitu suatu kebijaksanaan yang berarti memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang dilakukan berulang oleh karyawan pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar.

Berdasarkan temuan di lapangan disiplin kerja pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar masih kurang berjalan dan belum sepenuhnya diterapkan sehingga pelaksanaan disiplin kerjanya masih belum dapat dikatakan efektif, hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, indikator disiplin kerja serta aspek - aspek disiplin kerja pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar.

1) Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja di PT. Tawakal Mandiri adalah :

- (1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi
Pemberian kompensasi kepada karyawan cukup setimpal dengan hasil kerja yang telah dikontribusikan bagi perusahaan, ada beberapa kompensasi yang diberikan PT. Tawakal Mandiri terhadap karyawannya yaitu :
 1. Kompensasi Langsung :
gaji, THR, (karyawan tidak tetap), uang lembur
 2. Kompensasi Tidak Langsung :
Asuransi kesehatan (karyawan tetap), fasilitas internet
 3. Kompensasi Non Finansial :
Pelatihan karyawan
- (2) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan
Keteladanan pimpinan pada PT. Tawakal Mandiri cukup mencerminkan sikap disiplin diri melalui ucapan, perbuatan dan sikap disiplin kerja yang ditetapkan. Penegakkan disiplin yang dilakukan pimpinan apabila karyawan melanggar kesepakatan dan disiplin kerja adalah dengan menegur karyawan tersebut secara langsung.
- (3) Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan
PT. Tawakal Mandiri tidak mempunyai aturan tertulis dan tidak memiliki Standar Operasional Prosedur, aturan yang dilaksanakan hanya melalui lisan dan kesadaran diri sendiri baik terhadap jam kerja maupun dalam menyelesaikan pekerjaan.
- (4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan
Apabila ada seseorang karyawan yang melanggar aturan, Pimpinan PT. Tawakal Mandiri mengambil tindakan secara bertahap secara lisan yaitu memberikan teguran terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran, jika teguran masih belum dapat memberikan efek jera maka selanjutnya akan diberikan peringatan hingga pemberhentian.
- (5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan
Pengawasan oleh pimpinan PT. Tawakal Mandiri adalah dengan mengarahkan secara lisan kepada para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- (6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Karyawan
Perhatian perusahaan yang diberikan kepada karyawan berupa pemberian bonus yaitu bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memuaskan.

2) Indikator Disiplin Kerja pada PT. Tawakal Mandiri adalah :

- (1) Tujuan dan Kemampuan
Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan cukup sesuai dengan kemampuan karyawan

- (2) Kepemimpinan
Kepemimpinan cukup berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan seperti tindakan pimpinan dalam memberikan hukuman pada karyawan yang telah melanggar aturan
- (3) Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) sangat memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
- (4) Keadilan
Keadilan cukup diterapkan dengan baik pada setiap bidang dan beban pekerjaan di buktikan dengan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi
- (5) Pengawasan Melekat
Karyawan merasa cukup mendapat petunjuk, bimbingan, pengarahan, dan pengawasan dari pimpinan
- (6) Sanksi
Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi yang berlaku pada PT. Tawakal Mandiri berbentuk teguran
- (7) Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan dan keputusan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan cukup berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin
- (8) Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang baik di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pula pada suatu perusahaan.

Beberapa faktor yang mengarah kepada praktik disiplin yang efektif pada PT. Tawakal Mandiri adalah :

1. Pelatihan untuk Supervisor
Belum ada pelatihan untuk supervisor dan para manajer tentang kapan dan bagaimana disiplin digunakan.
2. Konsistensi dari Tindakan Pendisiplinan
Disiplin yang konsisten membantu menetapkan batasan dan menginformasikan orang-orang mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dikerjakan. Disiplin yang inkonsisten dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian.
3. Dokumentasi
PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar tidak mempunyai dokumentasi / penyimpanan data tertulis yang akurat.
4. Tindakan Disiplin yang Segera
Lama waktu tindakan disiplin PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar antara pelanggaran dan tindakan cukup segera.
5. Disiplin yang Impersonal
Meminimalkan efek yang tidak menyenangkan dengan cara menyampaikannya secara impersonal dan memfokuskan kepada perilakunya, bukan orangnya.

3) Aspek – aspek Disiplin Kerja pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar adalah :

- (1) Kehadiran
Kehadiran berbeda beda sesuai bidang pekerjaan, tidak ada penjadwalan tertulis untuk kehadiran
- (2) Waktu Kerja
Bagian Marketing (Pemasaran) hadir dari hari senin sampai sabtu, bagian lapangan (buruh / tukang) dari hari senin sampai sabtu dan bagian administratif dari jam 08.00 pagi atau menyesuaikan perjanjian dengan nasabah.
- (3) Kepatuhan Terhadap Perintah
Selalu patuh dan melakukan apa yang diperintahkan atasan
- (4) Kepatuhan Terhadap Aturan
Mematuhi aturan tidak tertulis dengan kesadaran diri saja, tidak memiliki aturan baku
- (5) Produktivitas Kerja
Menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.
- (6) Pemakaian Seragam
Menggunakan seragam rapi dan bebas pantas

Selain itu, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar untuk meningkatkan disiplin kerja yaitu :

1. Membuat dan menyusun Standar Operasional Prosedur
2. Memiliki dokumentasi disiplin kerja dalam mempermudah pengawasan karyawan
3. Memberikan pujian atas pekerjaan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
4. Memberikan penghargaan-penghargaan kepada karyawan yang berprestasi terhadap pekerjaan
5. Memberikan teguran kepada pegawai atau karyawan yang berbuat salah atau yang tidak mematuhi aturan yang berlaku
6. Memberikan penjelasan atau mensosialisasikan peraturan perusahaan yang belum diketahui kepada para karyawan.
7. Memberikan latihan dan kegiatan yang berkesenimbangan untuk menambah keterampilan dan rasa percaya diri.
8. Memperhatikan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, indikator disiplin kerja serta aspek disiplin kerja pada perusahaan

2. Pembahasan

Disiplin diri adalah bentuk disiplin kerja pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar yang mana disiplin diri ini merupakan sikap disiplin yang dikembangkan oleh diri sendiri, mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya serta bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. Kesadaran diri pada masing-masing karyawan memang awal terbentuknya disiplin kerja namun hal tersebut dianggap kurang maksimal jika hanya menerapkan aturan lisan saja karena hal tersebut dapat berubah-ubah sesuai kondisi. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang telah diuraikan di atas bahwa disiplin kerja pada PT. Tawakal Mandiri belum efektif karena tidak adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

Dalam hal operasional sebuah perusahaan harus memiliki standar baku yang memuat aturan – aturan khusus terutama dalam hal kedisiplinan sebagai penunjang profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya, selain karena pemenuhan standar administrasi perusahaan, adanya aturan baku mengenai kedisiplinan juga menunjukkan bahwa suatu perusahaan memiliki kredibilitas dan kualitas bukan hanya pada produk atau jasa melainkan juga kualitas dari sumber daya manusianya. Aturan kedisiplinan diharapkan menjadi tolak ukur bagi sumber daya manusia dalam hal etos kerja yang baik serta penilaian kepuasan terhadap hasil kerja. Maka untuk itu PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar sebaiknya menerapkan disiplin kerja yang bukan hanya aturan lisan saja tetapi juga ada aturan tertulis yang dibuat berdasarkan kesepakatan bersama dan sifatnya tetap, agar setiap karyawan tahu dan dapat memahaminya dengan mudah. Aturan tertulis adalah salah satu cara efektif untuk menumbuhkan kedisiplinan kerja.

Perusahaan juga tidak merinci hal – hal apakah yang boleh dilakukan pekerja pada saat melaksanakan pekerjaan sehingga pekerja tidak mengetahui apa saja yang dapat mereka lakukan pada saat mereka bekerja.

Dari indikator kerja mengenai praktik disiplin yang efektif meliputi dokumentasi, di mana dokumentasi disiplin yang efektif mengharuskan adanya penyimpanan data tertulis yang akurat dan pemberitahuan tertulis kepada karyawan. Dalam sejumlah kasus, tidak adanya pemberitahuan tertulis telah digunakan untuk mendukung argumentasi karyawan bahwa dia “tidak tahu apa-apa”.

Aspek – aspek disiplin kerja terutama kehadiran dan waktu kerja sebaiknya dijadwalkan oleh perusahaan dalam bentuk tertulis dan disosialisasikan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian sehingga hal ini dapat meningkatkan disiplin kerja pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar.

PENUTUP

3. Kesimpulan

- 1) PT. Tawakal Mandiri adalah perusahaan yang terletak di Kabupaten Banjar, bergerak di bidang properti atau *real estate* yang menjual rumah tipe 36 secara tunai atau kredit.

- 2) Disiplin kerja yang sudah diterapkan oleh PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar dinilai sudah cukup baik, namun masih belum maksimal sehingga masih terdapat beberapa kekurangan. Oleh karena itu disiplin kerja pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar diperlukan sebuah aturan yang dapat dijadikan pegangan bersama.
- 3) Bentuk disiplin kerja yang sebaiknya diterapkan pada PT. Tawakal Mandiri di Kabupaten Banjar adalah **disiplin preventif** yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan, mendorong para karyawan agar benar-benar memahami peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan tanpa ada paksaan. **Disiplin korektif** yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan menghindari pelanggaran lebih lanjut serta **disiplin progresif** yaitu suatu kebijaksanaan yang berarti memberikan hukum-hukum yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

4. Saran

- 1) Perusahaan hendaknya membuat Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan dengan tim penyusun dan tujuan pembuatan SOP serta mengumpulkan data dokumentasi perusahaan mengenai kehadiran, dan waktu kerja agar semua kegiatan operasional perusahaan dapat terarah, arus kerja, dan kinerja para karyawan pun dapat maksimal serta kualitas pekerjaan akan semakin membaik.
- 2) Hendaknya perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap disiplin kerja dan mensosialisasikan peraturan perusahaan kepada karyawan baik pegawai tetap, kontrak maupun pekerja lapangan.
- 3) Perusahaan hendaknya mempunyai dokumentasi disiplin kerja dalam mempermudah pengawasan karyawan serta dalam upaya meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, indikator disiplin kerja serta aspek disiplin kerja pada perusahaan juga perlu untuk diperhatikan, perusahaan dan segenap karyawan hendaknya meningkatkan disiplin diri, efektifitas dan efisiensi kerja sehingga apa yang diharapkan akan terpenuhi khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, dengan demikian perusahaan akan lebih mudah dalam pengendalian disiplin kerja.

REFERENSI

- A. Baharuddin, Alhabsyi T., & Utami, H. N . (2013), Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja, Jurnal Profit Volume 6.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Fathoni, Abdurrahman. (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Susanty, Aries. (2012). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT. PLN (Persero) APD Semarang, Jurnal. Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Pertama Cetakan ke-3). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku Pertama). Yogyakarta: Andi.
- Heidjrachman & Suad Husnan. (2002) Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Hartatik, Indah Puji. (2014). Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.