

ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BANK DANAMON CABANG BANJARMASIN

Nama : Rizki Septiawan

E-mail : Septiawanrizki031@gmail.com

ABSTRAK

Rizki Septiawan, 2020, Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Cabang Banjarmasin. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Dibimbing oleh Pembimbing I : Hj Kurniaty dan Pembimbing II : Teguh Wicaksono.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin kerja dan Motivasi kerja karyawan pada Bank Danamon Cabang Banjarmasin. Metode penelitian menggunakan diskriptif kualitatif dan merupakan penelitian observasi dan wawancara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja dan (2) motivasi kerja. (1) Disiplin kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan dan berpengaruh pada kinerja karyawan pada Bank Danamon Cabang Banjarmasin. (2) motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Danamon Cabang Banjarmasin. Penerapan disiplin kerja karyawan di Bank Danamon Cabang Banjarmasin berjalan dengan sangat baik karena semua peraturan yang ada disana ditaati oleh semua karyawan dari disiplin waktu sampai disiplin yang lainnya. Penerapan motivasi kerja pada Bank Danamon Cabang Banjarmasin berjalan sangat baik karena motivasi sangat berpengaruh dengan kinerja. Apabila motivasi karyawan diberikan lebih tinggi maka kinerja akan lebih meningkat, begitu juga sebaliknya apabila motivasi karyawan diberikan rendah maka kinerja akan rendah.

Kata Kunci : Disiplin kerja dan Motivasi kerja karyawan.

ABSTRACT

Rizki Septiawan, 2020, Work Discipline Analysis and Employee Motivation at Banjarmasin Bank Danamon Branch. Essay. Management Study Program Faculty of Economics, Kalimantan Islamic University Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Supervised by Supervisor I : Hj Kurniaty and Supervisor II : Teguh Wicaksono.

This study aims to determine the work discipline and work motivation of employees at the Bank Danamon Banjarmasin Branch. The research method uses qualitative descriptive and is an observation and interview research.

The results of this study indicate that (1) work discipline and (2) work motivation. (1) Work discipline is very important in a company and influences employee performance at Bank Danamon Banjarmasin Branch. (2) work motivation also plays a role in improving employee performance at Bank Danamon Banjarmasin Branch. The application of employee work discipline at Bank Danamon Banjarmasin Branch went very well because all the regulations there were obeyed by all employees from time discipline to other disciplines. The implementation of work motivation at Bank Danamon Banjarmasin Branch went very well because motivation is very influential on performance. If employee motivation is given higher then performance will increase more, and vice versa if employee motivation is given low, performance will be low.

Keywords: Work discipline and employee motivation.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif ini membuat perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi di dalam dunia bisnis. Untuk mengatasi masalah itu, salah satunya adalah melalui sumber daya manusia atau kinerja pegawainya. Di mana sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan sebagai penggerak dari setiap kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi pelaku utama dalam pengelolaan jalannya perusahaan, karena seluruh sistem yang ada diperusahaan dari direncanakan, dilaksanakan dan dikendalikan langsung oleh manusia. Setiap perusahaan memiliki berbagai macam bagian penting untuk dapat menunjang berlangsungnya kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu dari berbagai macam bagian penting tersebut. Manusia adalah komponen terpenting penggerak perusahaan. Manusia yang merumuskan strategi dalam perusahaan, manusia yang melayani konsumen, dan pada akhirnya manusialah faktor utama terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, maka sebuah perusahaan dipandang perlu untuk dapat mengatur dan mendayagunakannya dengan baik maka sebuah perusahaan dipandang perlu untuk dapat mengatur dan mendayagunakannya dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila karyawannya memiliki prestasi yang baik. Prestasi yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik pula dari karyawannya.

Pada perusahaan tersebut agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan tentunya harus ada Standar Operasional Prosedur (SOP). Jika perusahaan tersebut sudah menerapkan sebuah SOP, maka setiap karyawan tidak perlu bingung dalam melaksanakan tugas dan perannya untuk mengerjakan transaksi keuangan yang ada. SOP juga perlu dilaksanakan dalam hal mengawasi karyawan agar perusahaan

tersebut dapat mempertahankan kualitas perusahaan melalui konsistensi kerja karena telah memiliki sistem kerja yang sudah jelas dan terstruktur secara sistematis. Peningkatan disiplin sangat diperhatikan dalam sebuah kinerja. Pada dasarnya disiplin pada perusahaan ini sudah sangat baik, seperti pimpinan memberikan keteladanan yang baik kepada para karyawannya, gaji yang diberikan perusahaan pada karyawannya tepat waktu, memberikan gaji tambahan apabila ada pekerjaan diluar jam kerja (lembur). Disiplin dalam perusahaan ini bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Oleh sebab itu peningkatan disiplin pada karyawan merupakan proses berkelanjutan yang berkaitan erat dengan perusahaan untuk kepentingan perusahaan.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah.

disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Hal ini berarti didalam membentuk sikap disiplin, manajer harus dapat mengkomunikasikan segala norma-norma yang berlaku dalam perusahaan agar membentuk kesadaran karyawan untuk

mematuhi aturan yang ada. Disiplin kerja dapat dibentuk melalui latihan, pendidikan atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Selain mengkomunikasikan aturan dengan baik, manajer atau pemimpin juga berperan penting sebagai teladan bagi para bawahannya. Tingkat disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain disiplin kerja, hal lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai untuk melakukan tugas serta tanggung jawabnya.

motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Uraian tersebut membuat peneliti tertarik ingin mengetahui bagaimana perusahaan dalam menerapkan disiplin kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan bahwa diketahui betapa

METODE

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah diskriptif kualitatif yaitu dimana jenis ini cenderung menggunakan analisis sebagai panduan penelitian sesuai fakta dilapangan dan untuk memahami, mencari data yang dikumpulkan dari sumber data yang benar agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Lokasi penelitian ini bertempat di Bank Danamon Cabang Banjarmasin, alamat Jl. A. Yani KM.2,5 No.81, Pekapuran Raya, Kec. Banjarmasin Tim., Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70234.

Dalam usaha untuk memperoleh data manajemen Sumber daya manusia tentang disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan, penulis menempuh cara-cara seperti :

1. Observasi : Mengadakan pengamatan langsung melalui perusahaan yang menjadi objek untuk memahami dari sebuah *fenomena*, dan untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan guna melanjutkan suatu penelitian.

seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal yaitu untuk mencapai tujuan maka motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, karena seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula, sehingga motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, karena kinerja karyawan yang lebih baik diyakini memiliki dampak langsung terhadap peningkatan efisiensi, efektifitas, dan perbaikan kualitas layanan perusahaan.

pentingnya disiplin kerja dan motivasi kerja untuk menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2. Wawancara : Mengadakan tanya jawab antara dua pihak yaitu pewawancara dan narasumber untuk memperoleh data, keterangan atau pendapat tentang suatu hal. Pewawancara adalah orang yang mengajukan pertanyaan. Narasumber adalah orang yang memberikan jawaban atau pendapat atas pertanyaan pewawancara. Narasumber juga biasa disebut dengan informan. Orang yang bisa dijadikan sebagai narasumber adalah orang yang ahli di bidang yang berkaitan dengan informasi yang kita cari.

Data yang dikumpulkan, dianalisis untuk menemukan permasalahan dengan mengamati beberapa data yang sudah didapat dengan teori-teori yang penulis peroleh. Uraian analisis data yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

1. Penentuan penerapan disiplin kerja karyawan dengan menggunakan wawancara kepada salah satu *staf manager*, untuk mengetahui seberapa disiplinnya karyawan disana.

2. Penentuan penerapan motivasi kerja karyawan untuk menciptakan kinerja yang

baik, untuk mengetahui motivasi kerja karyawan melalui wawancara tanya jawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Data wawancara sudah dapat dirangkum, pelaksanaan disiplin kerja itu mengikuti hari jam kerja yang sudah ditetapkan oleh Bank Danamon Cabang Banjarmasin dari jam 8 pagi sampai jam 5 sore dan untuk pelayanan hari jam kerjanya dari jam 8 pagi sampai jam 3 siang untuk para karyawan kalau untuk kepala-kepala devisinya rata-rata pulang jam 7 malam karena tugas kerjanya tidak bisa cepat selesai di jam 5 dan itu pun tidak dihitung lembur sebab kepala-kepala devisinya memiliki loyalitas/tanggung jawab besar dalam pekerjaan yang belum selesai, itu tidak ada paksaan sama sekali tapi mereka mengerti kesadaran dan tanggung jawab pekerjaan. Bank Danamon Cabang Banjarmasin juga memiliki peraturan tertentu untuk disiplinnya karyawan dari bagian bidang masing-masing yaitu disiplin pelayanan untuk nasabah dan cara menegur nasabah dengan paduan/arahannya sendiri dengan nama servis *quality*. Bank Danamon Cabang Banjarmasin memiliki cara tersendiri tentang disiplin kerja di bagian pelayanan memiliki kriteria sendiri dalam melakukan pelayanan untuk para nasabah seperti penyeteroran dari nominal yang besar jumlahnya sampai sekecil apapun tetap melayani baik, ramah, dan sopan sesuai standar operasional prosedur (SOP)

Motivasi kerja yang paling mendasar itu adalah uang sebab mereka bekerja dengan giat untuk memotivasi dirinya sendiri agar terciptanya kinerja yang baik, karena mereka mencari uang untuk menafkahi keluarganya, orang tuanya dan lain lain, dan Di Bank Danamon juga mempunyai motto tersendiri yaitu usaha tidak akan mengkhianati hasil jadi itu membuat karyawan di Bank Danamon akan menciptakan kinerja karyawan agar menjadi giat dalam bekerja sebab manager disana tidak akan menutup mata melihat kinerja karyawannya karena setiap penilaian apabila ada karyawannya sudah berusaha semaksimal mungkin akan dapat nilai lebih dimata manager ataupun pimpinan di Bank Danamon sendiri, dan di Bank Danamon juga punya cara tersendiri untuk memotivasi karyawannya yaitu manager/pimpinan tidak

itu termasuk disiplin kerja dalam memuaskan pelayanan terhadap nasabah untuk menabung di Bank Danamon Cabang Banjarmasin. Dan di Bank Danamon Cabang Banjarmasin terdapat disiplin kerja namanya SLA (*Servis Level Aggement*) yang di atur ketat dari menerima sampai selesai, itu ada waktunya dalam 1 menit karena kita punya standar, 1 menit harus selesai, 5 menit harus selesai.

1) Motivasi Diri Sendiri

Motivasi diri sendiri itu maksudnya rasa ada tanggung jawab dalam pekerjaan karna telah dipercaya untuk mengerjakan bagian yang telah ditetapkan dan melakukan sesuai apa yang dikerjakan agar bisa menciptakan kinerja yang baik itu akan menghasilkan kepuasan sendiri dalam bekerja.

2) Motivasi Orang lain

Motivasi orang lain yaitu motivasi yang di berikan oleh atasan untuk para karyawannya agar menciptakan motivasi kerja yang baik supaya bisa menghasilkan kinerja yang baik, pihak atasan akan melihat motivasi dan kinerja karyawannya apabila baik dalam pekerjaannya, maka para karyawan akan diberikan para atasannya berupa : Hadiah, Bonus, uang tunai dan penghargaan.

pernah memberikan target waktu untuk para karyawan naik jabatan melainkan para manager/pimpinan memberikan tugas untuk karyawannya apabila para karyawan mencapai target yang dituntukan maka manager/pimpinan akan memberikan seperti naik jabatan, bonus, uang tunai, penghargaan, dan hadiah lainnya.

Bank Danamon Cabang Banjarmasin internalnya paling enak dan nyaman karena kerjanya kolaborasi Bank Danamon juga memiliki nilai perusahaan namanya yaitu (BISA) Berkolaborasi pekerjaan, Integritas kejujuran seseorang sangat di hargai, Sigap melayani peduli kepada nasabah dan rekan kerja, adab itu apapun perubahan yang di berikan dari Bank Danamon harus siap menerima dan menyesuaikan diri dengan baik. Itulah nilai perusahaan yang sudah ditetapkan oleh pihak Bank Danamon Cabang

Banjarmasin. Disini kita memiliki rambu rambu bekerja itu ada memerankan kebijakan operasional, bagian pekerjaan yang dipegang masing- masing misalnya dibisnis kita saling jaga, itu tujuan perusahaan untuk mendapat untung tapi tetap aman jauh dari kecurangan, korupsi, dan lain-lain. Itu namanya berkolaborasi satu sama lain bahkan kita punya tugas tanggung jawab saling menghargai. Integritas kejujuran paling utama disini. Semakin tinggi semangat kerjanya semakin tinggi juga loyalitas atas kemauan sendiri, motivasi kerja kita yang pertama pasti untuk status sosial, untuk keluarga dalam artian mencari nafkah, membuat orang tua bangga, jadi kita mau kerjanya yang baik dalam jangka panjang .

Untuk pelaksanaan disiplin kerja di Bank Danamon Cabang Banjarmasin yaitu :

- 1) Disiplin kerja di Bank Danamon Cabang Banjarmasin terutama disiplin waktu sebab disana disiplin waktunya sangat baik sekali, karyawannya selalu datang tepat waktu sebelum *meeting* pagi berlangsung karena karyawan bisa memperhitungkan waktu mulai berangkat dari rumah sampai ketempat kerja agar tidak terlambat mengikuti *meeting* pagi.
- 2) Disiplin pelayanan Bank Danamon Cabang Banjarmasin dalam pelayanan karyawan sudah sangat disiplin karena telah mengikuti aturan yang sudah ditetapkan seperti menerima nasabah yang mau menabung ataupun urusan lainnya.
- 3) Disiplin pekerjaan dimana para kepala divisi sangat loyalitas atau bertanggung jawab atas pekerjaannya yang dipegang bagian mereka masing-masing, sebab kepala divisi kalau tidak selesai pekerjaannya mereka akan tetap bekerja sampai pekerjaan kepala divisi selesai dan itu adalah salah satu tanggung jawab atau loyalitas mereka dalam melakukan disiplin kerja dan itu tidak ada paksaan sama sekali melainkan kemauan diri sendiri karena mereka menyadari bahwa itulah tanggung jawab pekerjaannya mereka.

Untuk pelaksanaan motivasi kerja karyawan di Bank Danamon Cabang Banjarmasin yaitu : Motivasi di Bank Danamon

Cabang Banjarmasin dilakukan secara 2 bagian yaitu : motivasi diri sendiri dan motivasi orang lain.

Dari 2 bagian itu sangat mempengaruhi motivasi kita untuk menciptakan kinerja yang baik dan apa yang diharapkan perusahaan, salah satunya untuk motivasi diri sendiri sangatlah penting karena motivasi itu diri sendirilah yang memulai untuk bisa menciptakan kinerja yang baik dan motivasi diri sendiri bersangkutan dengan tanggung jawab pekerjaannya karena merasa punya tanggung jawab maka karyawan memotivasi dirinya sendiri untuk bisa mencapai kinerja yang lebih baik. Sedangkan motivasi orang lain yaitu mulai dari motivasi rekan kerja ataupun pimpinan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan, dan lingkungan kerja itupun sangat berpengaruh dalam pekerjaan apabila rekan kerja kita giat dalam pekerjaannya maka otomatis kita akan ikut menjadi giat dalam mengerjakan sesuatu yang kita kerjakan, tidak hanya itu pimpinan pun juga berpengaruh dalam memotivasi karyawannya apabila ada salah satu karyawannya giat dalam mengerjakan pekerjaannya dan telah mencapai target yang diharapkan Bank Danamon Cabang Banjarmasin maka pimpinan akan memberikan karyawannya yang sudah berhasil mencapai target seperti : Hadiah, Penghargaan, Bonus, Dan Uang tunai.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari uraian bab sebelumnya maka penulis membuat beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut ini:

1. Bank Danamon Cabang Banjarmasin memiliki bisnis yang fundamental dalam memenuhi semua kebutuhan nasabah yang tercermin dalam model bisnis Bank. Danamon mencakup pendekatan universal perbankan yang dilaksanakan pada tahun 2003. Pendekatan ini membantu kami untuk menentukan arah ekspansi bisnis baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kantor Bank Danamon

Cabang Banjarmasin ini melayani kebutuhan nasabah untuk mengakses berbagai produk bank danamon seperti danamon simpan pinjam, membuat rekening danamon banking, pengajuan pinjaman, Kartu Tanda Anggota (KTA) bank danamon, pembuatan kartu kredit bank danamon / danamon kartu kredit, pengajuan kredit usaha bank danamon, hingga membuat dan mendaftar mobile banking. Disiplin kerja yang baik dapat dikatakan sebagai tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan oleh instansi, baik peraturan yang bersifat tertulis maupun yang tidak tertulis, jadi dalam hal ini disiplin kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja yang baik semua pekerjaan akan bisa terselesaikan dengan cepat dan akan mendapat hasil sesuai target Bank Danamon Cabang Banjarmasin.

2. Motivasi yang sudah diterapkan di Bank Danamon Cabang Banjarmasin berjalan sangat baik sebab semua karyawan termotivasi dalam pekerjaannya apabila karyawan giat dalam bekerja pimpinan tidak akan tutup mata melihat kegiatan karyawannya yang sudah mencapai target maka pimpinan pasti akan memberikan seperti : Penghargaan, Hadiah, Bonus, Dan uang tunai.

2. Saran-saran

Berdasarkan uraian di Bab sebelumnya dan hasil wawancara hampir semuanya tidak ada masalah dengan disiplin kerja maupun motivasi kerja karyawan pada Bank Danamon Cabang Banjarmasin, saran yang diberikan bagi instansi yang bersangkutan agar tetap mempertahankan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan agar bisa meningkat lagi.

- 1) Untuk disiplin kerja di Bank Danamon Cabang Banjarmasin sudah baik sekali

untuk masa yang akan datang lebih tingkatkan lagi kedisiplinan kerjanya agar menjadi Bank utama yang menjadi contoh kepada bank lain dalam hal kedisiplinan kerja. semua karyawan yang bekerja di sana sudah menaati peraturan dan kedisiplinan dengan sangat baik sesuai apa yang sudah diterapkan oleh pihak Bank Danamon Cabang Banjarmasin.

- 2) Pimpinan Bank Danamon Cabang Banjarmasin sudah sangat baik sekali dalam mengatur kedisiplinan para karyawannya sampai semua para karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaannya dan disiplin dalam hal waktu seperti masuk kerja dan pimpinan selalu memberikan arahan saat *meeting* berlangsung. Untuk masa yang akan datang pimpinan harus ditingkatkan lagi kedisiplinanannya agar nanti para karyawannya tetap mematuhi peraturan lama dan peraturan baru dalam hal kedisiplinan.
- 3) Untuk motivasi di Bank Danamon Cabang Banjarmasin sangat baik sekali sebab tidak hanya pimpinan yang memberikan motivasi tetapi rekan kerja, lingkungan dan motivasi diri sendiri bisa membuat karyawan di sana termotivasi agar terciptanya kinerja yang baik. Untuk masa yang akan datang wajib tingkatkan lagi motivasi kerja karyawan agar karyawan bisa terus berkembang dalam hal meningkatkan kinerja dan selalu bisa mencapai target yang di inginkan oleh pihak Bank Danamon Cabang Banjarmasin.
- 4) Pimpinan Bank Danamon Cabang Banjarmasin sangat baik sekali dalam melakukan motivasi kepada karyawannya apabila karyawannya giat dalam bekerja maka pimpinan memberikan nilai lebih kepada karyawan itu. Untuk pimpinan di masa akan datang harus lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan agar perusahaan selalu mencapai target yang diinginkan.

REFERENSI

- Amstrong, Michael. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Transito Asri Media.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudhiartha, "Sumber Daya Manusia", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resource management*. Jakarta. PT Elex Media Kumputindo.
- Dharma, Agus, 2003, *Manajemen Prestasi Kerja. Cetakan Pertama*. Jakarta, CV. Rajawali
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P, (2007), *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta : Bumi Aksara
- Hariandja, Marioshot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo, PT. Gramedia.
- Henry Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: rajawali pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- M. Manullang. 1981. *Manajemen Personalial*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2000, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, PT Refika Aditama, Bandung.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moenir. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veitzhal 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Intan Sejati Klaten: Indonesia.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.
- Riani, Asri Laksmi, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013.
- Rivai, V. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, at al. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.

- Rosyidi, Mochammad Anwar., 2007, *Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Malang, Skripsi FE Universitas Brawijaya Malang
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana
- Sunyoto, Danang, “*Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*”, Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta, 2012.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : UNNES PRESS.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simamora, Henry, 1997, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta ; STIE YKPN
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sunyoto, Danang, “*Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*”, Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta, 2012.
- Siagian, S. 1995. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Cetakan Kelima. Massagung: Jakarta
- Sunyoto, Danang, “*Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*”, Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta, 2012.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori motivasi dan Pengukurannya* (Analisis di Bidang Pendidikan). Jakarta : Bumi Aksara.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.