

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.MULTI LINE BORNEO BANJARMASIN

Rahmiyanti

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad

Arsyad Al-Banjari

Email: Rahmirayya@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Industri Pelayaran merupakan usaha industri jasa transportasi laut atau *shipping industry* yang saat ini menunjukkan pertumbuhan yang sangat baik seiring dengan semakin membaiknya harga komoditi seperti batu bara dan *crude palm oil* (CPO) global beberapa waktu terakhir dan kewajiban penggunaan kapal lokal untuk pengangkutan barang ekspor. Kinerja pelayaran juga akan ditopang oleh kondisi ekonomi makro yang lebih kondusif. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan PT.Multi Line Borneo Banjarmasin. 2) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT.Multi Line Borneo Banjarmasin. 3) Untuk mengetahui diantara motivasi kerja dan disiplin kerja, variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja kerja karyawan PT.Multi Line Borneo Banjarmasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Sampel dalam penelitian berjumlah 52 karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja kerja karyawan PT.Multi Line Borneo Banjarmasin. 2) Secara parsial variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT.Multi Line Borneo Banjarmasin 3) Variabel motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja kerja karyawan PT.Multi Line Borneo Banjarmasin.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Abstract: The shipping industry is a business of the sea transportation service industry or shipping industry which is currently showing very good growth in line with the increasing price of commodities such as coal and crude palm oil (CPO) in recent times and the obligation to use local vessels for the transport of export goods . Shipping performance will also be supported by a more conducive macroeconomic condition. The objectives of this study are: 1) To find out whether work motivation and work discipline simultaneously influence the work performance of PT.Multi Line Borneo Banjarmasin employees. 2) To find out whether work motivation and work discipline have a partial effect on the work performance of PT. Multi Line Borneo Banjarmasin employees.

3) To find out between work motivation and work discipline, which variable has a dominant influence on the work performance of PT. Multi Line Borneo Banjarmasin employees. The method used in this research is multiple regression analysis. The sample in this study amounted to 52 employees. Based on the results of the study it can be concluded that: 1) Simultaneously the variables of work motivation and work discipline have a positive and significant effect on the work performance of PT. Multi Line Borneo Banjarmasin employees. 2) Partially, work motivation and work discipline variables affect the work performance of PT. Multi Line Borneo Banjarmasin employees. 3) The motivation variable has a more dominant influence on the work performance of PT. Multi Line Borneo Banjarmasin employees.

Keywords: motivation, work discipline and employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dan globalisasi ekonomi yang meningkat tajam mendorong perusahaan menggunakan sumber daya yang berkualitas, untuk mencapai tujuan perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan jaman yang selalu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat. Mengingat hal tersebut, manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mendapatkan produktivitas dan kinerja yang tinggi. Menurut Wirawan (2015:20) sumber daya manusia adalah orang, pegawai, karyawan, buruh yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan, lembaga pemerintah, lembaga pendidikan, tentara, polisi, dan sebagainya yang direkrut untuk melaksanakan aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Unsur manusia merupakan sumber daya yang paling berharga dan sangat menentukan dalam sebuah perusahaan. Sebab hanya manusia yang mempunyai kemampuan untuk berpikir secara rasional dan dapat mewujudkan dirinya dalam bentuk tambah dan kurang.

Menurut Hasibuan, (2014:10) manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni mnengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk mencapai ke arah kinerja karyawan yang tinggi, masalah disiplin merupakan hal yang sangat penting, selain sebagai kewajiban moral disiplin juga berfungsi komitmen karyawan sebagai wujud timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Pemberdayaan disiplin kerja adalah untuk menjaga dinamisasi pola kegiatan atau aktivitas yang dilaksanakan berjalan baik dan optimal. disiplin kerja merupakan hal yang sangat vital.

Motivasi dan disiplin kerja yang baik merupakan dua faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi pada setiap karyawan sehingga menunjang keberhasilan maupun kemajuan perusahaan. Namun sebaliknya, jika tingkat produktifitas kerja menurun maka akan sangat menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Nilai suatu perusahaan dapat dilihat salah satunya dari kualitas sumber daya manusia dan instrument lainnya. HRD adalah salah satu manajemen dalam perusahaan yang berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan. Proses seleksi yang dilakukan sebelum karyawan bekerja pada perusahaan adalah langkah awal terciptanya SDM yang berkualitas kemudian didukung dengan berbagai program pengembangan SDM dari perusahaan seperti training dan lain sebagainya. Berikut adalah data empiris program motivasi yang diterapkan dan pengalaman kerja karyawan PT. MLB Banjarmasin:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan
PT.Multi Line Borneo Banjarmasin
Per Januari s/d Desember 2018

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja	Absensi keterlambatan (orang)	Absensi Keterlambatan (jam)
Januari	52	22	27	9
Februari	52	24	24	11
Maret	52	25	25	15
April	52	25	24	17
Mei	52	23	22	18
Juni	52	26	24	22
Juli	52	25	29	30
Agustus	52	26	26	30
September	52	26	26	36

Oktober	52	23	22	33
November	52	25	24	42
Desember	52	25	23	43

Sumber : PT.Multi Line Borneo Banjarmasin 2018

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan ketidakhadiran dan keterlambatan masuk kerja karyawan meningkat dari bulan Januari hingga Desember, kehadiran yang kurang baik akan membawa dampak buruk pada karyawan lain yang taat akan peraturan dan memiliki etika kerja yang baik. Keterlambatan kerja dapat menyebabkan pekerjaan penting yang seharusnya diselesaikan dalam tim menjadi terhambat, salah satu bentuk tindakan pendisiplinan yang dilakukan PT.Multi Line Borneo Banjarmasin terhadap karyawan yang terlambat masuk kerja yaitu dengan memberikan sanksi potongan uang makan sebesar 2% dan ketidakhadiran selama 3 hari tanpa keterangan akan mendapatkan sanksi pemotongan gaji sebesar 5% dari total gaji sebulan

Dalam suatu perusahaan tolak ukur yang digunakan untuk melihat kinerja aset penting perusahaan yakni pegawai perusahaan. Hal ini karena kinerja perusahaan bisa sangat tergantung pada kinerja karyawan. Sehingga sangat diperlukan pengelolaan yang teratur terhadap kinerja setiap karyawan sebagai tolak ukur pengembangan dan juga pertahanan kinerja perusahaan. Kinerja tersebut seperti peningkatan kepuasan pelanggan dan juga peningkatan pendapatan perusahaan. Pengukuran ini bisa dilakukan dengan objektif dengan menetapkan indikator yang ada hubungannya dengan bidang atau deskripsi kerjanya. Berikut adalah tabel Hasil rekapitulasi pencapaian atas target *Key Performance Indicator* (KPI) PT.Multi Line Borneo Banjarmasin berdasarkan 6 (enam) perspektif adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pencapaian KPI
PT.Multi Line Borneo Banjarmasin

No	Perspektif	Target	Realisasi	% Pencapaian
1	Keuangan	15	9	60
2	Pelanggan	10	7	70
3	Proses Bisnis Internal	15	11	73.3
4	Pembelajaran dan Pertumbuhan	20	15.5	77.5
5	Kepemimpinan	15	7.5	50
6	Produk dan Layanan	25	23.5	94
	Total	100	73.5	

Sumber : PT.Multi Line Borneo Banjarmasin 2018

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pencapaian KPI perusahaan masih berada dibawah standar target perusahaan dimana realisasi pada tahun 2018 hanya sebesar 73.5 dari yang telah ditargetkan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa PT.Multi Line Borneo Banjarmasin harus melakukan evaluasi kembali dalam penerapan manajemen perusahaan, mengidentifikasi dan mencari solusi hal-hal yang menyebabkan belum tercapainya KPI perusahaan.

Berdasarkan hal-hal tersebut peneliti tertarik mengambil objek penelitian pada perusahaan industri pelayaran khususnya pada PT. Multi Line Borneo Banjarmasin dengan judul: "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. MLB Banjarmasin.

METODE

Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis.

Metode ini digunakan oleh peneliti, dengan maksud menganalisis bagaimana keadaan variabel dependen dengan dua variabel independen. Model analisis yang digunakan untuk memperoleh penjelasan tentang kekuatan variabel penentu/independen terhadap perubahan variabel terikat/dependen adalah dengan metode regresi berganda, dengan menggunakan program SPSS.

Analisis Regresi Berganda

Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat secara bersama-sama ataupun secara parsial.

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2015:210), untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi berganda. Bentuk persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Suharyadi dan Purwanto, 2015:210).}$$

Keterangan:

Y	=	Keputusan pembelian Konsumen
X ₁	=	Motivasi
X ₂	=	Pengalaman Kerja
α	=	konstanta

Nilai koefisien regresi sangat menentukan sebagai dasar analisis, mengingat penelitian ini bersifat fundamental method. Hal ini berarti jika koefisien b bernilai positif (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat (dependen), setiap kenaikan nilai variabel bebas akan mengakibatkan kenaikan variabel terikat (dependen). Demikian pula sebaliknya, bila koefisien nilai b bernilai negatif (-), hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dimana kenaikan nilai variabel bebas akan mengakibatkan penurunan nilai variabel terikat (dependen). (Priyatno:2010)

Pengujian Hipotesis

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2015:225) untuk pengujian hipotesis digunakan:

Uji t (parsial) atau individual

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi dari masing-masing variabel dependen, variabel bebas berpengaruh tidak nyata apabila nilai koefisiennya sama dengan nol, sedangkan variabel bebas akan berpengaruh nyata apabila koefisiennya tidak sama dengan nol.

Menentukan kriteria uji t yaitu:

Suatu variabel akan berpengaruh nyata apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau lebih kecil dari negative t_{tabel} .

Uji F (simultan) atau disebut juga uji signifikansi serentak.

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) secara serentak atau bersama-sama, atau untuk mengetahui apakah nilai variabel independen dapat menjelaskan nilai dependen atau bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau signifikan dibawah atau sama dengan maka secara bersama-sama X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh terhadap Y.

Langkah-langkah yang diperlukan untuk pengujian hipotesis tersebut adalah:

H ₀	:	B ₃	≠	0
H ₃	:	B ₃	≠	0

Menentukan kriteria uji F yaitu:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan menerima H₃

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan menerima H₃

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R² pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen atau dengan kata lain untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai R² koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali,2009). Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam

penelitian ini digunakan nilai *Adjusted R²*, karena *Adjusted R²* dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT MLB Banjarmasin, berdasarkan hasil pengujian bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT MLB Banjarmasin, Dengan demikian manajemen PT.MLB Banjarmasin sebaiknya lebih memperhatikan dan mengoptimalkan strategi dalam menetapkan kebijakan motivasi kerja dan disiplin kerja karena hal ini terbukti memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MLB Banjarmasin.

2. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja Secara Parsial Terhadap kinerja karyawan PT MLB Banjarmasin.

a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.MLB Banjarmasin.

Motivasi diwakili oleh sembilan butir pertanyaan, berdasarkan pengolahan data dengan SPSS versi 20 diketahui bahwa nilai *t* hitung untuk variabel motivasi (X_1) adalah 2,315 lebih besar dari nilai *t* tabel yaitu 2,00958 dengan demikian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Multi Line Borneo. Dengan demikian rumusan masalah yang kedua dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Multi Line Borneo.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.MLB Banjarmasin.

Disiplin kerja diwakili oleh dua belas butir pertanyaan, berdasarkan pengolahan data dengan SPSS versi 20 diketahui bahwa nilai *t* hitung untuk variabel disiplin kerja (X_2) adalah 3.750 lebih besar dari nilai *t* tabel yaitu 2,00958 dengan demikian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multi Line Borneo. Dengan demikian rumusan masalah yang kedua dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multi Line Borneo.

3. **Variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja.**

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja, berdasarkan hasil estimasi regresi berganda dengan program SPSS versi 20.0 diketahui bahwa nilai koefisien beta untuk variabel motivasi (X_1) yaitu 7,584 dan variabel disiplin kerja 4,946 jadi antara kedua variabel bebas penelitian maka variabel motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Multi Line Borneo. Untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga diantara variabel motivasi dan disiplin kerja, variabel mana yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Line Borneo, maka dinyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Multi Line Borneo

4. **Implikasi hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Line Borneo, diketahui variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hal ini mengandung implikasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga diharapkan hal ini dapat menjadi evaluasi dan informasi bagi perusahaan dalam memberikan motivasi bagi karyawan seperti dengan cara memberikan pujian secara personal atau didapan karyawan lain apabila karyawan tersebut berhasil menyelesaikan tugas yang memenuhi ekspektasi perusahaan, Mengadakan acara khusus bagi seluruh karyawan dikantor secara berkala, memberikan bonus tahunan, memberikan bonus khusus kepada karyawan berprestasi.

2. Penelitian ini telah membuktikan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. disiplin yang baik akan memberikan implikasi pada tingkat kinerja karyawan dalam bekerja. sehingga sebaiknya perusahaan membuat regulasi yang jelas dan transparan tentang SOP yang berkaitan dengan disiplin kerja kemudian mensosialisasikan kepada seluruh karyawan PT.Multi Line Borneo sehingga hal tersebut akan menumbuhkan kembali kesadaran karyawan akan pentingnya menciptakan disiplin kerja dalam lingkungan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, amka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan kedua variabel bebas penelitian yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.MLB Banjarmasin.
2. Secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MLB Banjarmasin.
3. Variabel motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. MLB Banjarmasin.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Perusahaan hendaknya memperhatikan motivasi dan disiplin kerja secara bijaksana untuk meningkatkan kinerja karyawan agar kualitas perusahaan semakin meningkat karena perubahan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila manajemen perusahaan bisa memberikan motivasi dan pengalaman kerja melalui beberapa pelatihan kepada karyawan maka semakin baik kinerja karyawan dan hal ini tentunya berdampak positif bagi kelangsungan perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya *reward* dan pengalaman kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryoko, Sapto. 2012. *Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta
- Hasibuan, H. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Bumi Aksara
- Hersey, Paul dan H. Blanchard, 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma*, Jakarta: Erlangga.
- Latan Hengky. 2013. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Mahsun, Mohammad. 2015. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Jakarta : Grafindo Usaha.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Mustakim. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Media.com
- Nawawi, Hadari. 2014. *Reward Perusahaan Jasa*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, cet.
- Nugroho, B.A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. C.V. Andi Offset. Yogyakarta
- Priyatno, Duwi. 2016. *Paham analisis statistik data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media.com
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:
- Riduan, 2016. *Metode Penelitian Ilmiah*, Index, Jakarta:
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Index, Jakarta:
- Robert, 2015. *Manajemen Control System*, Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. 2012 "Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS". Media Komputindo.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar. 2012 Mohammad, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta: Prestasi Pustakaraya

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (MIXED METHODS)*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suyuti, Achmad. 2015. *Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Moral*, Pekalongan: Cinta Ilmu
- Tohardi, 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wukir, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan I, Multi Persindo, Yogyakarta