

PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PANCARAN MART BORONG MANGGARAI TIMUR

The Effect of Incentives and Work Discipline On Employee Performance Pancaran Mart Borong Manggarai Timur

Fitriani Hadijah^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Debryana Y Salean^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} fitrianihadijah956@gmail.com, ^{b)} tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id

^{c)} debriana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nusiani@staf.undana.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pancaran Mart Borong Manggarai Timur baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pancaran Mart Borong Manggarai Timur dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pancaran Mart Borong Manggarai Timur. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh secara secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Pancaran Mart Borong Manggarai Timur.

Kata Kunci : Insentif, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Perusahaan akan menghadapi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi cepat dengan setiap perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang baik mencerminkan tujuan perusahaan akan tercapai, sumber daya manusia senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan globalisasi (Ambarita, 2012).

Prestasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat memberikan kontribusi pada perusahaan yang menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja seorang karyawan adalah hal yang sangat penting artinya bagi suksesnya sebuah perusahaan, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor

yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan di dalam melaksanakan proses produksi pada perusahaan dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit. Sebuah perusahaan bisa mencapai tujuan dan sasarannya apabila terdapat dorongan bagi karyawan sehingga dapat memenuhi target perusahaan. Salah satu bentuk dorongan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan, karena telah bekerja melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan.

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada cara kerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau prestasi kerja perusahaan. Memberikan insentif juga sebagai salah satu bentuk rangsangan kepada karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja, karena salah satu hal yang diperhatikan tidak hanya pada saat menurun tingkat kedisiplinannya tetapi pada saat disiplin karyawan tetap stabil sehingga akan dapat mempertahankan kualitas disiplin kerja yang bersangkutan.

Disiplin Kerja menurut Menurut Rivai (2019) adalah sesuatu yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Para karyawan harus berusaha bekerja keras dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga para karyawan mendapatkan prestasi kerja yang diinginkan.

Pancaran Mart Manggarai Timur adalah salah satu swalayan besar yang ada di Manggarai Timur yang menjual segala kebutuhan sehari-hari. Dimana dalam menjalankan usahanya swalayan itu sangat membutuhkan sumber daya manusia, selain itu swalayan juga memberikan insentif sebagai bentuk balas jasa terhadap Prestasi kerja yang baik bagi setiap karyawan. . Insentif sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya insentif merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem insentif yang diberikan pihak manajemen cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

Permasalahan yang terjadi pada Pancaran Mart adalah kurangnya pemberian insentif kepada karyawan. Insentif sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya insentif merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem insentif yang diberikan pihak manajemen cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dalam segi disiplin kerja, terdapat beberapa karyawan menunjukkan bahwa karyawan belum mematuhi peraturan. Dimana beberapa karyawan sering melanggar peraturan misalkan, karyawan sering datang terlambat masuk kerja, karyawan pulang lebih awal dengan alasan untuk keperluan lain, hal ini menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu menjadi terhambat.

Selain itu, ada masalah lain yang diduga mengakibatkan prestasi kerja karyawan Pancaran Mart belum sepenuhnya optimal. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada hasil kerja menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan sesuai peraturan perusahaan. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka perusahaan perlu memberikan apresiasi berupa bonus atau pujian misalnya,

jika berhasil menyelesaikan proyek tertentu maka karyawan tersebut akan mendapatkan hadiah bonus sebagai bentuk apresiasi. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Mangkunegara (2015) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2015) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab (Mangkunegara, 2009).

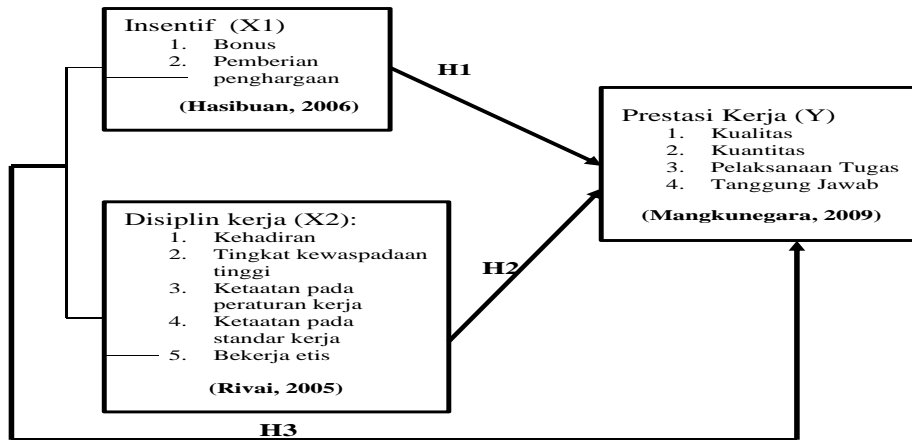
Insentif

Menurut Hasibuan (2015) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, atau sertifikat, Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya Moehariono (2012).. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur insentif menggunakan skala indikator menurut Hasibuan (2006) yaitu, bonus dan pemberian penghargaan.

Disiplin Kerja

Sinungan (2008) disiplin kerja sebagai sifat mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja menurut Rivai (2019) yaitu kehadiran, tingkat kewaspadaan tinggi, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan bekerja etis.

KERANGKA PENELITIAN



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H₁ : Diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pancaran Mart Borong.
- H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pancaran Mart Borong.
- H₃ : Diduga insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pancaran Mart Borong.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner, wawancara, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik nonprobability sampling dengan teknik sampling purposive dan data yang berhasil dikumpul kemudian di analisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Instrumen data dilakukan dengan menggunakan kusioner di sebarakan kepada 46 karyawan Pancaran Mart Borong Manggarai timur. Kusioner terdiri dari tiga variabel yaitu variabel insentif dengan 4 item pertanyaan, variabel disiplin kerja dengan 13 item pertanyaan dan variabel prestasi kerja dengan 12 item pertanyaan. Dengan masing-masing item tersebut menggunakan skala ordinal.

Sebelum melakukan penelitian pada objek dilakukan uji instrumen pada kusioner penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas ini menunjukkan

bahwa 29 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid dengan ketentuan korelasi person tiap item rhitung $>0,291$, uji reliabilitas menggunakan uji statistik cronboach's alpha berdasarkan hasil pengujian reliabilitas nilai cronboach's alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai minimal cronbach's alpha sebesar 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada Pancaran Mart Borong dapat dikatakan reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan variabel insentif, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan berdistribusi normal karena persebaran data mengikuti garis P-Plot. Dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan pada penyebaran data pola scatter plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus. Penelitian ini terbebas dari multikoleniaritas hal ini dikarenakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel insentif sebesar $1,003 \leq 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,997 \geq 0,1$ dan nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar $1,003 \leq 10$ dan nilai tolerance $0,997 \geq 0,1$.

Berdasarkan kusioner yang diperoleh dan dikumpulkan kembali jumlah responden laki-laki sebanyak 20 orang (43,5%) sedangkan untuk respoden perempuan berjumlah 26 orang (56,5%). Responden berdasar kan usia menunjukkan yang usia 24-30 tahun 41 orang (89,2%), usia 30-40 tahun 5 orang (10,8%). Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir SMA/SMK berjumlah 43 orang (93,48%), D3 sebanyak 1 orang (2,17%), S1 sebanyak 2 orang (4,35%) Serta masa kerja 1-2 tahun ada 11 orang (23,91%), 3-4 tahun ada 22 orang (47,83%) dan 5-6 tahun ada 13 orang (28,26%).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (dinaik turunkan).

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35,819	10,576		3,387	.002		
	Insentif	.311	.377	,124	2,825	.004	.997	1.003
	Disiplin Kerja	.497	.149	,141	3,943	.021	.997	1.003

Dependent variabel: Prestasi Kerja

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 35,819 + 0,311X_1 + 0,497X_2$$

Dari model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 35,819 yang artinya apabila insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai 0, maka nilai prestasi kerja (Y) adalah sebesar 35,819 poin.
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,311$ artinya, apabila insentif (X_1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara disiplin kerja tetap maka prestasi kerja (Y) meningkat sebesar 0,311 poin.
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,497$ artinya, apabila disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara insentif tetap maka prestasi kerja (Y) meningkat 0,497 poin.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

1. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (H1)
Karena thitung ($2,825 > t_{tabel}(2,015)$) dan signifikansi ($0,004 < \alpha(0,05)$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pancaran Mart Borong Manggarai Timur.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (H2)
Karena thitung ($3,943 > t_{tabel}(2,015)$) dan signifikansi ($0,021 < \alpha(\alpha=0,05)$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pancaran Mart Borong Manggarai Timur.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543.730	2	271.865	102.73	.000 ⁰
	Residual	1138,009	43	26,465		
	Total	1681739	45			

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
- b. Predictors : (constant), Disiplin Kerja, Insentif

Karena Fhitung $10,273 > F_{tabel}(2,82)$, dan signifikansi ($0,000 < \alpha(0,05)$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pancaran Mart Borong Manggarai Timur.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.478	3.730

- a. Predictors:(Constant), Disiplin Kerja, Insentif
- b. Dependent Variabel : Prestasi kerja

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,478 yang berarti bahwa variabel insentif dan disiplin kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 47,8%, sedangkan sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai adjusted R Square sebesar 0,478 yang lebih mendekati dengan 0 (nol) menunjukkan bahwa pengaruh variabel insentif dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pancaran Mart Borong Manggarai Timur relatif lemah.

Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel insentif di Pacaran Mart Borong, dengan nilai capaiannya berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya insentif

karyawan akan merasa lebih dihargai sehingga respeknya pada pemilik perusahaan meningkat. Ketika perusahaan menghargai kerja keras karyawannya melalui dukungan insentif, artinya perusahaan mempunyai rasa kepemilikan karyawan sangat besar.

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja di Pancaran Mart Borong, dengan nilai capainnya berada pada kategori sangat tinggi. Artinya bahwa disiplin kerja karyawan yang baik dalam perusahaan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu memberikan sisi positif dan cenderung bekerja lebih baik karena mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Selanjutnya hasil analisis deskriptif pada variabel prestasi kerja di Pancaran Mart Borong, dengan nilai capainnya berada pada kategori tinggi. Artinya adanya prestasi kerja dapat meningkatkan prestasi setiap perusahaan karena karyawan akan lebih berlomba-lomba untuk bisa meningkatkan prestasi setiap kemampuan kerjanya. Perlu adanya prestasi kerja juga dapat mengembangkan semangat setiap karyawan salah satu tindakan yang dibuat yaitu memberi penghargaan untuk setiap karyawan yang berprestasi.

Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan melakukan uji hipotesis secara parsial (uji t) diketahui bahwa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Pancaran Mart Borong. Hal ini bermakna bahwa insentif berpengaruh sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh yang positif dari hasil tersebut artinya semakin tinggi insentif yang didapat karyawan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Insentif berpengaruh baik dan adil terhadap prestasi kerja sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Panggabean (2004), yang menyatakan bahwa penghargaan yang didistribusikan secara adil karena usaha dan tanggung jawab karyawan serta memberikan dorongan kepada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang berarti karyawan Pancaran Mart merasa disiplin membentuk mereka menjadi pribadi yang lebih terarah dan membuat mereka mengerti bahwa semua hal ada aturan dan harus dipatuhi. Dari hasil penelitian yang dikemukakan maka peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya karyawan yang disiplin kerja yang tinggi cenderung untuk memberikan performa yang lebih baik dalam pekerjaan karena mereka selalu semangat, memiliki perasaan positif dan tidak ingin menjadikan pekerjaannya sebagai beban, sehingga karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang kemudian akan berpengaruh kepada meningkatnya prestasi kerja.

Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) diketahui bahwa insentif dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan perusahaan. Prestasi kerja juga mempresentasikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor menunjukkan variabel insentif berada pada kategori penilaian baik, variabel disiplin kerja berada pada kategori penilaian sangat tinggi, dan prestasi kerja berada pada kategori penilaian tinggi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pancaran Mart Borong Manggarai Timur. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pancaran Mart Borong Manggarai Timur. Hasil uji simultan menunjukkan Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pancaran Mart Borong Manggarai Timur, namun hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa masing-masing variabel Insentif dan Disiplin Kerja dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan relatif lemah.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut: Bagi Pancaran Mart Borong Manggarai Timur diharapkan manajer (pemilik perusahaan) Pancaran Mart Borong Manggarai Timur menaikkan insentif bagi bagi karyawan. Agar karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja dan dapat mempertahankan tingkat disiplin kerja karena terbukti memengaruhi tingginya pada prestasi kerja karyawan. Bagi Peneliti selanjutnya peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan, motivasi dan situasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, R. (27 September 2012). Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan. <http://www.kabarbisnis.com/read/2833544>
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai. Rusdy A. (2019). Manajemen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta : Bumi

Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. (2008), Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: PT. Bumi Aksara.