

THE EFFECT OF TRAINING AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) KUALANAMU AIRPORT NORTH SUMATRA

TRY APRINA BR BANGUN

Major : Management

Faculty of Economy, University of Prima Indonesia

ABSTRACT

The object the study is PT. Angkasa Pura II which is a company engaged in aviation services. The objective of the study is to test and analyze the effect of training and discipline on employee performance at PT. Angkasa Pura II both partially and simultaneously. The research used some theories of training, discipline partially and employee performance which were tested by using multiple linear regression analysis. The research used a quantitative research approach, this type of research is descriptive quantitative and the nature of this study is an explanatory relationship. The research population were employees at PT. Angkasa Pura II with a total of 150 employees. The research samples were drawn by using the Slovin formula so that the samples obtained for the regression test were 109 employees and 30 respondents were used for testing the validity and reliability. The results of the study showed that simultaneously, training and discipline had positive and significant effect on employee performance at PT. Angkasa Pura II (Persero). Partially, training and discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. Angkasa Pura II (Persero). The coefficient of determination test results showed that 73,6% of the variations in the dependent variable of employee performance were affected by training and discipline and the remaining 26,4% explained by other variables not investigated in the research.

Keywords: Training, Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia bisa disingkat dengan MSDM memiliki konsep dasar yaitu menempatkan semua karyawan sebagai manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan

menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

PT. Angkasa Pura II (persero) Bandar Udara Kualanamu Sumatera Utara. PT. Angkasa Pura II, selanjutnya disebut "Angkasa Pura II" merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait Bandar Udara di wilayah Indonesia Barat. PT. Angkasa Pura II (persero) telah mengelola 13 bandara. antara lain yaitu bandara Soekarno-Hatta (Jakarta), Halim Perdanakusuma (Jakarta), Kualanamu (Deli Serdang), Supadio (Pontianak), Minangkabau (Padang), Ulan Mahmud Badaruddin II (Palembang), Sultan Syarif Kasim II (Pekan Baru), Husein Sastranegara

(Bandung), Sultan Iskandarmuda (Banda Aceh), Raja Haji Fisabilillah (Tanjung Pinang), Sultan Thaha (Jambi), Depati Amir (Pangkal pinang), dan Silangit (Tapanuli Utara). Disini peneliti berencana melakukan penelitian disalah satu Bandar Udara yang dikelola oleh PT. Angkasa Pura II (persero) yakni Bandar Udara Kualanamu yang terletak di kabupaten Deli Serdang propinsi Sumatera Utara, khususnya pada unit pelayanan pelanggan.

2. KAJIAN LITERATUR

Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Bangun (2012 : 203) “Karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin menjadi penting”.

Menurut Kaswan (2012 : 96) “Pelatihan secara khusus berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja.

Menurut Marwansyah (2016:166), “Secara umum, analisis kebutuhan pelatihan didefenisikan sebagai proses pengumpulan dan analisis data untuk mengidentifikasi bidang-bidang atau factor-faktor apa saja didalam organisasi yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas organisasi meningkat”.

Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2013:193), disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Siagian (2015: 305), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Mulyadi (2015:62), kegiatan disiplin yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diantara para karyawan untuk datang dikantor tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2016:8), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik), dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Hal tersebut dipertegas oleh Sugiyono (2016:8) mengartikan kuantitatif tersebut

sebagai, “Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Sifat Penelitian

Menurut Soewadji (2012:35), penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel dari suatu fenomena yang sedang diteliti.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Angkasa Pura II sebanyak 150 orang.

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan hipotesis pada bagian sebelumnya, identifikasi variabel penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, atau dengan kata lain variabel yang menjadi sebab variabel terikat.
- b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu penelitian kemungkinan akan munculnya masalah dalam analisis

regresi sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan ke dalam serangkaian data, masalah ini sering disebut dengan masalah pengujian asumsi klasik yang di dalamnya termasuk pengujian normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Pada perusahaan PT. Angkasa Pura II, variable bebas yang diamati pada penelitian ini adalah pelatihan (X_1) dan disiplin (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan analisis statistic deskriptif akan ditampilkan karakteristik sampel yang digunakan di dalam penelitian ini berdasarkan jumlah sampel, rata-rata sampel, nilai maksimum, nilai minimum, serta nilai standar deviasi untuk masing-masing variabel. Statistik deskriptif yaitu data yang dapat digambarkan atau disimpulkan baik secara numeric (atau secara grafis untuk mendapatkan gambaran mengenai data tersebut sehingga lebih mudah dibaca dan bermakna. Hasil analisis statistic deskriptif dapat dilihat pada

Tabel 1.
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mea n	Std. Deviation
Pelatih an	109	26.0 0	47.00	38.2 569	4.00787
Disipli n	109	17.0 0	37.00	27.7 156	4.07588
Kinerja	109	21.0 0	37.00	29.7 431	3.13996
Valid N (listwis e)	109				

Hasil Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2012:147) mengemukakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Dalam suatu penelitian kemungkinan akan munculnya masalah dalam analisis regresi sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan ke dalam serangkaian data, masalah ini sering disebut dengan masalah pengujian asumsi klasik yang di dalamnya termasuk pengujian normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:147), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara:

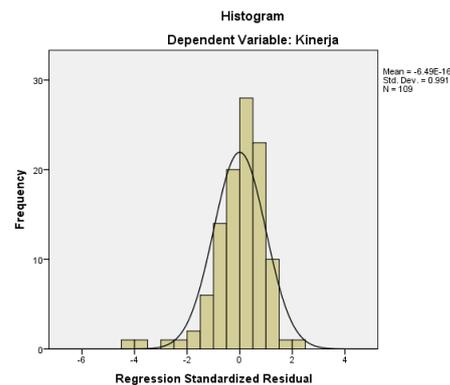
1. Analisis Grafik

Uji dengan menggunakan grafik dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Grafik Histogram

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, maka grafik histogram memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kiri dan ke kanan (*skewness*).

Gambar 1
Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram



Berdasarkan Gambar diatas, dapat dilihat bahwa data tersebut melenceng ke kanan dan ke kiri, maka pengujian data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

b. Grafik *Probability Plot*

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2
Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.59924774
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.061
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.214

Asymp. Sig. (2-tailed)	.105
------------------------	------

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 2 diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.105. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012:95), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor* (VIF). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan	.812	1.231
Disiplin	.812	1.231

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* tiap variabel independen sebagai Pelatihan (X_1) sebesar 0,812 dan Disiplin (X_2) sebesar 0,812 lebih besar dari 0.1, sedangkan nilai VIF tiap variabel independen sebagai kompetensi (X_1) sebesar 1,231 dan Disiplin (X_2) sebesar 1,231 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

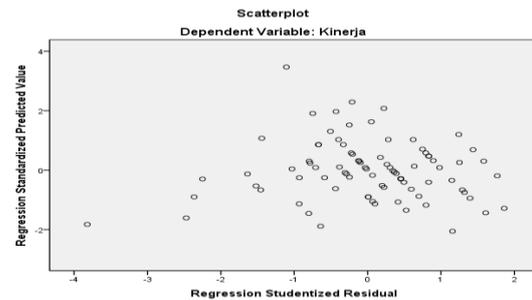
Menurut Ghozali (20012: 125), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan

variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

- Grafik *Scatter Plot*

Gambar 2.

Grafik Scatterplot



Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar tidak beraturan dengan tidak membentuk suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.907	1.026		-.884	.379
1	DISIPLIN	-.028	.062	-.558	.588
	PELATIHAN	.066	.028	2.343	.021

a. Dependent Variable: Abs_Res

Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *asympt.sig* tiap variabel independen yaitu pelatihan (X_1) sebesar 0,021 dan disiplin (X_2) sebesar 0,558 lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau berakibat oleh hubungan linear dengan variabel *independent*, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara 0 sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 _a	.741	.736	1.61426

- a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R* sebesar 0,741 yang menunjukkan bahwa ,74% pelatihan (X_1) dan disiplin(X_2) secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 26% dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti motivasi dan prestasi kerja.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (20012:88) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu Pelatihan dan Disiplin terhadap variabel terikat

yaitu kinerja karyawan pada PT AngkasaPura II.

Kriteria pengujian hipotesis secara serempak (simultan) sebagai berikut:

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Pelatihan dan Disiplin secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT AngkasaPura II).
- $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (Pelatihan dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT AngkasaPura II).

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha \leq 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel IV.15 berikut:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	788.587	2	394.294	151.311	.000 ^b
Residual	276.220	106	2.606		
Total	1064.807	108			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 151.311 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,08 dengan sig. $0.000 < 0.05$ maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian pelatihan (X_1) dan disiplin (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Angkasa Pura II (Persero)

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012:88) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk melihat dan mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi dan rekrutmen secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Berlian Tangguh Sejahtera Medan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.014	1.560		3.214	.002
Pelatihan	.706	.043	.902	16.429	.000
Disiplin	-.083	.042	-.108	-1.959	.053

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Variabel pelatihan (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 16,429 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,9826 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-16,429 > 1,9826$) dan nilai sig. $0.000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : pelatihan kerja secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II

2. Variabel disiplin (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar -1,959 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,9826 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1,959 > 1,657$) dan nilai sig. $0.053 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero)

Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Fahmi (2014:40), dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut ,artinya perolehan finansial yang bias diperoleh akan semakin tinggi.

Penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian dimana H_1 yaitu Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero)

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t), dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,337 dan nilai t_{tabel} yaitu 1,657 maka $-2,337 > 1,657$ dengan nilai signifikan sebesar $0.022 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi adalah satu faktor yang berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Angkasa Pura II (Persero)

Hal ini juga sesuai dengan penelitian R. S. Ratulangi (2016) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan” (Study pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado.” Hasil penelitian tersebut menyimpulkan variabel Pelatihan

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado.

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang kompetensi pada PT. Angkasa Pura II (persero) memiliki materi kompetensi yang dapat dimengerti, tingkat kompetensi yang baik, jumlah peserta yang mempunyai kompetensi sesuai dengan jumlah yang ditentukan oleh perusahaan. Sebaiknya kompetensi dalam perusahaan ditingkatkan lagi untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 16,429 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,9826 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (16,429 > 1,9826,) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura II (Persero)
2. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel disiplin memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,959 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,9826 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-1,959 > 1,657) dengan nilai signifikan sebesar $0.053 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura II (Persero).
3. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) dan disiplin (X_2) memiliki F_{hitung} sebesar 151,311 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,08 dengan sig. $0.000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompetensi (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero).

REFERENSI

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Satu. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartatik, 2014. Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Melayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Imam, Ghozali. 2010. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penelitian Universitas Dipenogoro, Semarang.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan, 2012. *Manajmen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Cetakan pertama Yogyakarta : Ruko jambusari.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 2, Bandung: CV. Alfabeta.
- Manullang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, 2017. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Buku Seru
- Sinambela, 2016 Liam Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduapuluh Tiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media