

**PENGARUH DESKRIPSI JABATAN, FASILITAS KERJA DAN SISTEM
PROMOSI TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN DAN PRESTASI
KERJA PT. POS INDONESIA REGIONAL 7 JAWA TIMUR**

Ervita Meredian
STIE Mahardhika Surabaya
ervita88@gmail.com

ABSTRAK

Setiap perusahaan pasti menginginkan mempunyai karyawan yang memiliki *kemampuan* dan *prestasi kerja* yang baik. *Deskripsi jabatan* merupakan suatu rangkuman tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. *Fasilitas kerja* merupakan sesuatu yang harus disediakan oleh perusahaan untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tak cukup hanya dengan *deskripsi jabatan* yang jelas disertai *fasilitas kerja* yang memadai, namun diperlukan suatu *sistem promosi* yang jelas dan terarah bagi karyawannya. Maka karyawan akan termotivasi untuk selalu meningkatkan *kemampuan* dan *prestasi kerjanya*.

Penelitian ini berjudul *Pengaruh Deskripsi Jabatan, Fasilitas Kerja dan Sistem Promosi Terhadap Kemampuan Karyawan dan Prestasi Kerja PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur*.

Pendekatan penelitian menggunakan analisis jalur, dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel *deskripsi jabatan* (X_1), *fasilitas kerja* (X_2), dan *sistem promosi* (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap *kemampuan karyawan* (Y_1) karena nilai $p < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel *deskripsi jabatan* (X_1), *fasilitas kerja* (X_2), dan *sistem promosi* (X_3), berpengaruh secara signifikan terhadap *prestasi kerja* karyawan (Y_2) karena nilai $p < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel *kemampuan* (Y_1), berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *prestasi kerja* karyawan (Y_2) karena nilai $p > 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata kunci : *Deskripsi Jabatan, Fasilitas Kerja, Sistem Promosi, Kemampuan dan Prestasi Kerja*.

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia industri, maka menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan produktivitasnya

Perkembangan teknologi yang semakin pesat, berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurang pahaman para karyawan terhadap perubahan karyawan tersebut. Untuk itu setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya mampu untuk dapat memahami perkembangan atau perubahan teknologi yang ada sehingga kinerja mereka akan kembali meningkat.

Salah satu caranya yaitu dengan mengadakan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan pengembangan sumber daya manusia ini diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar

agar dapat unggul dalam persaingan global. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang tinggi.

kinerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri.

Keragaman karakteristik tenaga kerja dan banyaknya lini kerja di organisasi membuat pekerjaan untuk mengelola, mengorganisasi, dan memimpin tenaga kerja bukanlah pekerjaan yang mudah, oleh sebab itu diperlukan sistem dan divisi tersendiri dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terpaku pada pengarahan cara kerja saja, tetapi mereka juga harus diberikan motivasi, kompensasi, dan penghargaan untuk hasil jerih payah kerja mereka sehingga mereka tahu bahwa mereka merupakan bagian dari kemajuan organisasi.

Untuk itu diperlukan penilaian kinerja yang baik oleh organisasi sehingga terbuka jalan antara manajemen atas dengan para pekerja di lini bawah. Penilaian kinerja ini juga digunakan untuk mengetahui apakah para pekerja ini berada pada jalur yang benar sesuai dengan deskripsi jabatan (*job description*) mereka, ataukah para pekerja ini kehilangan fokus pekerjaan sehingga bisa menjadi penghambat dalam pertumbuhan organisasi. Selain itu, penilaian kinerja juga diperlukan untuk mengetahui apakah organisasi sudah pantas dalam menilai hasil kerja mereka dan apakah organisasi tersebut sudah layak memberikan penghargaan kepada mereka atau pekerja malah merasa sebaliknya,

TINJAUAN PUSTAKA

Deskripsi Jabatan

Pembuatan deskripsi jabatan (*job description*) yang wajar dilakukan melalui suatu analisis jabatan. Dari analisis jabatan yang dilaksanakan tersebut, maka akan dilakukan penelitian terhadap aspek-aspek jabatan melalui pengamatan dan/ atau pengisian kuesioner baik secara

organisasi belum cukup untuk menghargai hasil.

Hal lain yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah sistem promosi yang jelas dan transparan dan terbuka bagi seluruh karyawan . Hal ini penting, mengingat sistem promosi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan survey sementara yang telah dilakukan, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Deskripsi Jabatan, Fasilitas Kerja dan Sistem Promosi Terhadap Kemampuan Karyawan dan Prestasi Kerja PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur" .

tertutup maupun terbuka (wawancara) oleh mereka yang menduduki suatu jabatan tertentu. Berdasarkan hasil pengumpulan data, kemudian akan dilakukan analisis jabatan yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk deskripsi jabatan.

Di dalam menyusun sebuah deskripsi jabatan, maka ada lima konsep dasar yang dasar dijadikan pertimbangan, yaitu:

- a. Deskripsi jabatan adalah suatu dokumen singkat dari informasi faktual yang merupakan tugas-tugas yang harus dilakukan dan merupakan pertanggungjawaban yang melekat erat pada sebuah jabatan tertentu.
- b. Dalam deskripsi jabatan akan teruraikan garis-garis besar lingkup jabatan tersebut dan jabatan-jabatan lainnya dalam organisasi/organisasi dan prasyarat-prasyarat jabatan.
- c. Deskripsi jabatan selalu mendasarkan pada hakekat pekerjaan daripada individu yang. Agar suatu jabatan bisa berhasil dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka disusun suatu prasyarat jabatan yaitu prasyarat pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang menunjang pekerjaan seseorang baik itu sarana atau prasarana yang sesuai dan memadai dengan sifat dan tugasnya sehingga dapat

melaksanakannya, dengan demikian orientasi yang termasuk di dalam deskripsi jabatan akan menekankan pada aktifitas-aktifitas yang harus dilakukan oleh individu yang memegang jabatan itu.

- d. Deskripsi jabatan juga merupakan berbicara mengenai informasi-informasi yang selektif yang diperoleh dari laporan analisis jabatan. Oleh karenanya deskripsi jabatan akan menampilkan pernyataan-pernyataan (*statements*) yang relevan dengan jabatan tersebut.
- e. Data yang tercatat dalam deskripsi jabatan akan lebih ditekankan pada hakekat atau sifat dari jabatan yang bersangkutan.

meringankan dalam ia bekerja sehingga tujuan organisasi lebih cepat tercapai.

Loyalitas dan keterampilan atau keahlian seseorang akan lebih meningkat dengan adanya dukungan dari fasilitas di tempat kerjanya sehingga prestasi kerja yang diinginkan oleh organisasi dapat dicapai.

Sistem Promosi

Dalam pengelolaan sumber daya manusia salah satu kebutuhan nyata seseorang ialah memuaskan untuk maju dalam karier. Sukar adanya pekerjaan yang akan merasa puas apabila berada pada tangga karier yang sama sejak ia mulai masuk dalam organisasi sampai ia meninggalkan organisasi. Karena itu dalam setiap organisasi perlu adanya penjelasan jenjang karier yang memungkinkan dicapai oleh karyawan apabila berbagai kriteria persyaratan yang telah ditetapkan terpenuhi dengan baik.

Selanjutnya Siswanto B. Sastrohadwiryo (2002: 262) menyebutkan bahwa tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan promosi, antara lain meningkatnya moral kerja, meningkatnya disiplin kerja, terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan dan meningkatnya produktivitas kerja.

Kemampuan

As'ad (2000) mendefinisikan kemampuan (*ability*) sebagai "karakteristik individual seperti

intelegensi, keterampilan tangan (*manual skill*), *traits*, yang kesemuanya merupakan kekuatan potensial yang dimiliki seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, dan sifatnya relatif stabil". Pendapat lain dari Robbins (1996) mendefinisikan kemampuan sebagai "kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan." Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan secara umum merujuk pada kekuatan potensial untuk melakukan aktivitas tertentu, dan bersifat stabil (bertahan dalam diri seseorang), yang dapat dilihat dari intelegensi, bakat, dan pengetahuan.

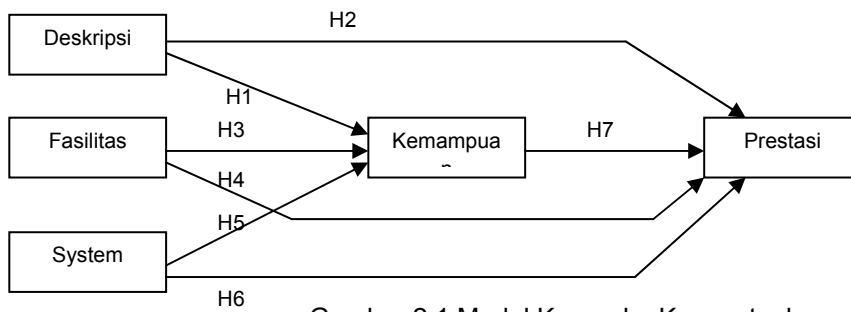
Prestasi Kerja Karyawan

Banyak pendapat tentang adanya pengertian prestasi kerja diantaranya adalah yang dikemukakan oleh Musanaf (1983) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah usaha untuk mencapai hasil karya yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi.

Dibagian lain Musanaf juga mengatakan bahwa sistem prestasi kerja seorang karyawan dimana pengangkatan seseorang untuk

menduduki suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh karyawan yang bersangkutan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Model Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada model kerangka konseptual tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa deskripsi jabatan yang jelas, fasilitas kerja yang baik dan sistem promosi yang pasti dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan .

METODE PENELITIAN

Menurut Kartono (1983: 15) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah cara-cara berpikir dan berbuat yang dipersiapkan dengan baik-baik untuk mengadakan penelitian dan untuk mencapai suatu tujuan penelitian.

Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur

yang berjumlah 130 orang karyawan . Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2018. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah 10 kali jumlah variable yang diteliti atau 50 orang dengan cara simple random sampling.

Sesuai judul yang dikemukakan penulis, maka variabel-variabel atau objek pengamatan dalam penelitian ini berdasarkan atas sifat-sifat atau hal-hal sebagai berikut:

1. Deskripsi Jabatan (X_1)
 indikatornya adalah :
 - a. tanggung jawab
 - b. sosialisasi
 - c. kesesuaian bidang pekerjaan

2. Fasilitas kerja (X_2)
Indikatornya adalah :
- a. meja dan kursi
 - b. komputer dan telpon
 - c. ruangan
3. Sistem promosi (X_3)
Indikatornya adalah :
- a. kenaikan jabatan
 - b. kenaikan pangkat
 - c. pendidikan dan pelatihan lanjut
4. Kemampuan (Y_1)
Indikatornya adalah :
- a. pengalaman kerja
 - b. jenjang pendidikan
 - c. keahlian
5. Prestasi kerja karyawan (Y_2)
Indikator-indikator prestasi kerja karyawan adalah :
- a. tanggung jawab karyawan
 - b. kreativitas karyawan
 - c. pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Validitas

No	Variabel	Item Angket	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Ketr.
1.	Deskripsi jabatan (X_1)	Q1	0,943	Valid
		Q2	0,476	Valid
		Q3	0,821	Valid
2.	Fasilitas kerja (X_2)	Q1	0,675	Valid
		Q2	0,514	Valid
		Q3	0,459	Valid
3.	Sistem promosi (X_3)	Q1	0,677	Valid
		Q2	0,474	Valid
		Q3	0,381	Valid
4.	Kemampuan (Y_1)	Q1	0,943	Valid
		Q2	0,476	Valid
		Q3	0,821	Valid
5.	Prestasi kerja (Y_2)	Q1	0,590	Valid
		Q2	0,846	Valid
		Q3	0,378	Valid

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung *cronbach's alpha* dari masing-masing indikator dalam satu variabel. Bila nilai Antara 0,800 – 1,000 dikategorikan reliabilitasnya baik, antara 0,600 – 0,799 dinilai reliabilitasnya diterima, sedangkan nilai *cronbach's alpha* < 0,600 dikategorikan reliabilitasnya kurang baik (Sekaran, 2000).

cronbach's alpha semakin mendekati angka 1 mengindikasikan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Berikut disajikan tabel yang berisi nilai *cronbach's alpha* hasil uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS 11.0.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Interpretasi
Deskripsi jabatan	0,614	Reliabilitas
Fasilitas kerja	0.627	Reliabilitas
Sistem promosi	0.689	Reliabilitas
Kemampuan	0,803	Reliabilitas
Prestasi kerja	0,720	Reliabilitas

Sumber: data primer yang telah diolah

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai $Sig_{hit} > 0,05$ maka data terdistribusi normal, dan sebaliknya jika $Sig_{hit} < 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

Berikut disajikan tabel yang berisi signifikansi dari *Kolmogorov-Smirnov* hasil uji normalitas dengan bantuan SPSS 11.0.

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

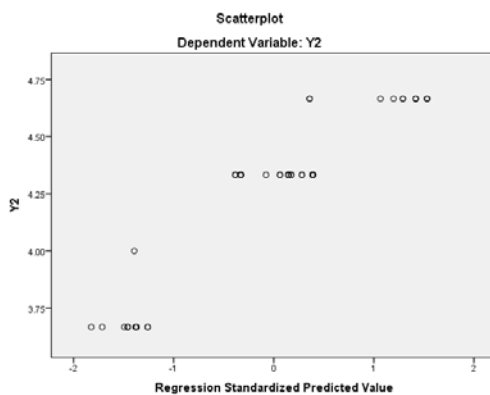
Variabel	Sig _{hit}	Interpretasi
Deskripsi jabatan	0,260	Data terdistribusi normal
Fasilitas kerja	0.182	Data terdistribusi normal
Sistem promosi	0.094	Data terdistribusi normal
Kemampuan kerja	0,239	Data terdistribusi normal
Prestasi kerja	0,155	Data terdistribusi normal

Sumber: data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi atau probabilitas data yang diuji semua berada di atas α 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatter plot* di bawah ini:



Gambar 4.1 Scater Plot

Dari *scatter plot* di atas dapat dilihat bahwa tidak dijumpai adanya titik-titik di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y yang membentuk suatu pola tertentu seperti yang telah dijelaskan di atas. Kesimpulannya tidak terdapat heteroskedastisitas pada kedua model regresi berganda dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Menurut Algifari (2000, dalam Wijayawati, 2004) jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini menunjukkan

bahwa tidak ada hubungan antar variabel independen. Dengan demikian, uji multikolinieritas hanya dilakukan terhadap regresi berganda yang dilakukan, karena regresi berganda ini mengandung lebih dari satu variabel independen. Dalam

penelitian ini terdapat satu variabel independen (desain kompensasi-insentif) dan satu variabel intervening (motivasi kerja). Tabel hasil uji multikolinieritas akan ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Interpretasi
Deskripsi jabatan	1.680	Tidak terjadi multikolinieritas
Fasilitas kerja	2.218	Tidak terjadi multikolinieritas
Sistem promosi	1.804	Tidak terjadi multikolinieritas
Kemampuan	1.510	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data primer yang telah diolah

Dari Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai VIF dari kedua variabel independent tidak lebih dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Analisa Jalur

Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien jalur dengan metode OLS, bilamana dilakukan dengan software AMOS maka dihitung melalui analisis regresi, yaitu dilakukan pada masing-masing persamaan secara parsial (Solimun, 2002).

Untuk bentuk persamaan pertama diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi :
Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 Terhadap Y_1

Variabel	Standardized Estimate	Sig.
X_1	0.488	0,000
X_2	-0.591	0,071
X_3	0.569	0,445
Variabel terikat = Y_1 : $R^2 = 0.338$		

Untuk bentuk persamaan kedua diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil analisis regresi : Pengaruh Y_1 , X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y_2

Variabel	Standardized Estimate	Sig.
X_1	0.383	0,000
X_2	0.455	0,000
X_3	0.422	0,000
Y_1	-0.194	0,003
Variabel terikat = Y_2 : $R^2 = 0.887$		

Dari hasil analisis regresi dalam Tabel 4.5 dan Tabel 4.6, maka bentuk persamaan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$ZY_1 = 0.488X_1 - 0.591X_2 + 0.569X_3 + \epsilon_1$$

$$ZY_2 = 0.383X_1 + 0.455X_2 + 0.422X_3 - 0.194Y_1 + \epsilon_2$$

Menurut Solimun (2002) terdapat dua indikator untuk memeriksa validitas model yaitu :

Berarti keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 0.910 atau 91% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 91% dapat

Koefisien determinasi total (R_m^2) dari model analisis jalur sebagai berikut:

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan :

$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - \text{Pe}_1^2 - \text{Pe}_2^2 - \dots - \text{Pe}_p^2 \\ &= 1 - (0.338)^2 - (0.887)^2 \\ &= 1 - (0,11 \times 0,79) \\ &= 1 - 0,090 \\ &= 0,910. \end{aligned}$$

dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya (9%) dijelaskan oleh variabel lain (yang tidak terdapat dalam model) dan error.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel Deskripsi jabatan (X_1), berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan karyawan (Y_1) karena nilai $p < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja (X_2), berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan karyawan (Y_1) karena nilai $p < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel sistem promosi (X_3), berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan karyawan (Y_1) karena nilai $p < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel deskripsi jabatan (X_1), berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) karena nilai $p < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja (X_2), berpengaruh secara

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) karena nilai $p < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel sistem promosi (X_3), berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) karena nilai $p < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan (Y_1), berpengaruh negatif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) karena nilai $p > 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskripsi jabatan berpengaruh terhadap kemampuan karyawan PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur.
2. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kemampuan karyawan PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur.

3. Sistem promosi berpengaruh terhadap kemampuan karyawan PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur.
4. Deskripsi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur.
5. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur.
6. Sistem promosi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur.
7. Kemampuan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Regional 7 Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Moenir, 1983. *Manajemen Kantor*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Abdurrahmat Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta
- Algifari. 2000. Analisis Regresi : Teori, Kasus, dan Solusi, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Alma, Buchari. 2001. *Pengantar Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Amstrong, G & Kotler, P . 2001. *Manajemen Pemasaran, Jilid 1*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resourche Management*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung : Alfabeta
- Faisal. 2005. *Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Flippo, E.B. 1992. *Manajemen Personalial, Jilid 1, Edisi Keenam*. Jakarta : Erlangga

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Edisi Kelima*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamid. Abdul. 2010. *Panduan Penulisan Skripsi, Cetakan 1*. Jakarta : FEIS UIN Press
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- James L. Gibson, et.al., 2012. *Organization: Behaviour, Structure, Processes. 14th Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung:Alfabeta.
- Luthans, Fred. 1993. *Organizational Behaviour, Seventh Edition*, Me.Growth Hill Book co Singapore
- Mangkuprawira, S.Tb. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moekijat.2001. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung : Pioner Jaya.
- Rivai , Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sekaran, Uma. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Stephen P. Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Edisi Keenam*. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer