

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BORNEO DI PONTIANAK

Sepriani Ana Santika
email: santikalioba28@gmail.com

Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak. Penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan studi dokumenter. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh para responden dengan menggunakan alat analisis skala ranting. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 responden, dengan teknik penentuan sampel yaitu *Sampling Total*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 (*Statistical Package for Social Sciences*). Hasil pengujian validitas dan realibilitas menyatakan bahwa instrumen yang diuji valid dan reliable. Hasil pengujian F menunjukkan bahwa seluruh variabel disiplin kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang signifikan sedangkan lingkungan kerja berbanding terbalik. Hasil analisis uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Hotel Boneo di Pontianak.

KATA KUNCI: Disiplin, Komitmen Organisasional, Lingkungan Dan Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia adalah semua orang yang terlibat di dalam pengembangan perusahaan yaitu karyawan. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam mengelola, merencanakan, dan mengendalikan aktivitas perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka pencapaian tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik. Untuk mencapai tujuan itu perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan, komitmen organisasional karyawan, dan lingkungan kerja untuk bekerja diperusahaan tersebut.

Industri perhotelan pada saat ini berlomba-lomba untuk bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat mencapai tujuannya. Untuk dapat bertahan dalam persaingan, pelaku bisnis harus meningkatkan sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola dan mengorganisir kegiatan-kegiatan agar bekerja secara efektif dan efisien. Kunci dari keberhasilan suatu perusahaan bergantung kepada karyawan yang terlibat di dalamnya.

Keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat dari kesediaan karyawan dalam menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dicapainya, dan sebaliknya semakin tidak disiplin karyawan maka tingkat prestasi yang akan dicapai akan semakin berkurang.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih serius dan totalis dalam bekerja. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya. Perusahaan yang memberikan perhatian kepada karyawannya akan ada timbal balik berupa rasa komitmen terhadap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan usaha dipengaruhi oleh posisi individu dalam penempatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Borneo merupakan salah satu hotel yang di Pontianak, Kalimantan Barat. Hotel ini berlokasi di Jalan Merdeka Barat No.428 Mariana Pontianak Barat, Tengah Kec. Pontianak Kota, Kota Pontianak. Lokasinya sangat strategis karena berada tidak jauh dari tengah kota. Hotel Borneo merupakan hotel bintang tiga di Pontianak yang selalu mengutamakan kinerja dari pelayanan. Dan untuk mendapatkan alasan tersebut hotel Borneo membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten untuk dapat mencapai harapannya. Maka diperlukan disiplin kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja kepada karyawan sehingga dapat mencapai hasil kinerja yang positif.

KAJIAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan, kesetiaannya pada peraturan perusahaan atau organisasi atau norma-norma yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017: 193) kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Mulyadi (2015:48) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Rivai (2005) disiplin kerja dibagi dalam lima indikator yaitu: kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

2. Komitmen Organisasional

Menurut Busro (2018: 72), “komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.” Menurut Robbins dan Judge (2008: 100), “komitmen organisasional tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Menurut Kaswan (2012: 293), “komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dan menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja disana”. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen. Pegawai yang mengalami komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat penggantian yang rendah.

Keterlibatan kinerja yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional menurut Robbins dan Judge (2008, 101) yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Busro (2017:301), “lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Lingkungan kerja juga dapat dimaknai sebagai sebuah lingkungan tempat organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang

dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi dan misi, dan tujuan organisasi. Lingkungan kerja memberi pengaruh yang sangat besar bagi kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2005), “lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua dimensi yaitu lingkungan fisik dan non fisik”. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang bersifat nyata yang berkenan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan materi atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. “Lingkungan fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melengkapi suatu tempat kerja. Lingkungan kerja fisik sebagai kondisi tempat karyawan bekerja yang mencakup: teknik penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna dan ruang gerak yang diperlukan”.

Pengertian lingkungan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Netisemito (2010: 183) adalah: “segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Busro (2018:89), “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, kekuatan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan keahlian tertentu”. Kinerja seseorang sangatlah penting, dengan kinerja maka akan di ketahui sejauh mana kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Adapun faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja menurut Sudarmayanti (2011: 28-33) yaitu: cahaya di tempat kerja, temperature di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Rival dan Sagala (2011: 548), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

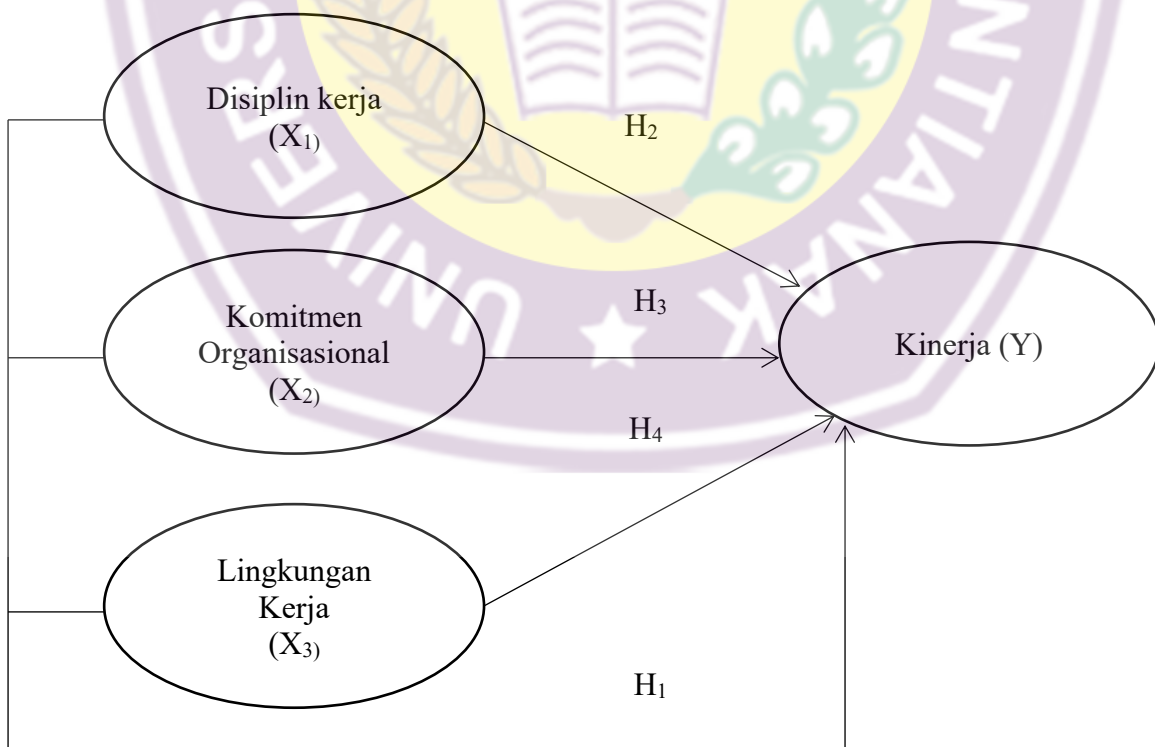
Menurut Sinambela (2016: 483) menyampaikan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau golongan untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu Bintoro dan Daryanto (2017: 107-108): kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Dengan demikian tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis: 1) karakteristik responden (karyawan) pada Hotel Borneo di Pontianak yang meliputi usia, jenis kelamin, status, pendidikan dan lama bekerja, 2) disiplin kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja pada Hotel Borneo di Pontianak, 3) pengaruh variabel disiplin kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak, 4) variabel yang lebih dominan pengaruhnya antara disiplin kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.

Kerangka konseptual dari pengaruh variabel disiplin kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Sumber daya manusia memiliki keandalan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu seseorang harus memiliki kemampuan yang ditentukan oleh kecerdasan sebab manusia memiliki kekurangan dan kelebihan dalam memotivasi diri, mengendalikan emosi serta mengatur suasana hati.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Dalam penelitian, uji hipotesis digunakan penelitian untuk mengukur seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisaional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak. Menurut Sugiyono (2015: 96): “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam peneltian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Borneo di Pontianak.
- H₂: Ada pengaruh signifikan dan positif antara komitmen organisasional (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Borneo di Pontianak.
- H₃: Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja (Y) pada Hotel Borneo di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian asosiatif, dimana penulis ingin meneliti hubungan disiplin kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Borneo di Pontianak. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja Hotel Borneo di Pontianak yang berjumlah 59 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 59 responden dengan teknik penentuan sampel yaitu *Sampling Total*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 (*Statistical Package for Social Sciences*).

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata 4,22 yang berada pada rentang 4-5 menunjukkan bahwa indikator tersebut berada pada kategori tinggi. Variabel komitmen organisasional diperoleh nilai rata-rata 4,21 yang berada pada rentang 4-5 menunjukkan bahwa indikator tersebut berada pada kategori tinggi. Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata 4,26 yang berada pada rentang 4-5 menunjukkan bahwa indikator tersebut berada pada kategori tinggi. Sedangkan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata 4,58 yang berada pada rentang 4-5 menunjukkan bahwa indikator tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 1. Hasil Penelitian

Keterangan Dari Hasil Uji Statistik				
Uji Validitas				
Disiplin kerja (X1)	X1.1=0,432, X1.2=0,591, X1.3=0,555,	X1.4=0,600, X1.5=0,513, X1.6=358,	X1.7=549, X1.8=0,490, X1.9=0,553,	X1.10=0,595
Komitmen organisasional (X2)	X2.1=0,361, X2.2=0,487, X2.3=0,452,	X2.4=0,365, X2.5=0,611, X2.6=0,534,	X2.7=0,555, X2.8=0,725, X2.9=0,725.	
Lingkungan kerja (X3)	X3.1=0,786, X3.2=0,808, X3.3=0,788,	X3.4=0,808, X3.5=0,822, X3.6=0,622,	X3.7=0,708, X3.8=0,558, X3.9=0,583,	X3.10=0,808
Kinerja karyawan (X4)	Y1.1=0,789, Y1.2=0,789, Y1.3=0,367,	Y1.4=0,261, Y1.5=0,711, Y1.6=0,526,	Y1.7=0,743, Y1.8=0,671, Y1.9=0,519,	Y1.10=0,498
Uji Reliabilitas				
Disiplin kerja (X1)	0,647			
Komitmen organisasional (X2)	0,676			
Lingkungan kerja (X3)	0,702			
Kinerja karyawan (X4)	0,789			
Uji Normalitas				
Asymp sig (2-tailed)	0,470			
Kesimpulan: Data berdistribusi normal				
Uji Linearitas				
Disiplin kerja (X1)	0,194			
Komitmen organisasional (X2)	0,107			
Lingkungan kerja (X3)	0,428			
Kinerja karyawan (X4)	0,337			
Uji Heteroskedastisitas				
Nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X ₁) sebesar 0,264, variabel komitmen organisasional (X ₂) sebesar 0,221 dan variabel lingkungan kerja (X ₃) sebesar 0,377. Nilai signifikansi pada masing-masing variabel > 0,05.				
Kesimpulan: model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.				
Uji Multikolinieritas				
Nilai Tolerance	X1=0,367,	X2=0,723,	X3=0,459	
Kesimpulan: tidak terjadi multikolinieritas pada variabel disiplin kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja.				
Koefisien Determinasi (R²)				
R Square	0,705			
Kesimpulan: nilai R square adalah 0,705 atau sebesar 70,50 persen, yang artinya bahwa disiplin kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 70,50 persen sedangkan sisanya 29,50 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.				
Uji regresi linear berganda				
$Y = 0,666 X_1 + 0,473 X_2 + 0,904 X_3$				
Kesimpulan: setiap variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.				
Uji F				
Sig	0,000 ^b			
Kesimpulan: disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variable terikat				
Uji t				
Nilai sig: disiplin kerja (X ₁), komitmen organisasional (X ₂), lingkungan kerja (X ₃)	X1=0,000,	X2=0,000,	X3=0,100	
Kesimpulan: variabel disiplin kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berbanding terbalik.				

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak, maka penulis memaparkan hasil pengujian pada Tabel 1.

Pada tabel 1 menunjukkan model kuesioner sudah valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik, terdapat beberapa metode pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedaditas, dan uji linearitas menunjukkan tidak terjadi masalah pada uji asumsi klasik. Hasil uji korelasi pada penelitian ini menunjukkan hubungan antara ketiga variabel dan juga untuk mengetahui arah hubungan variabel. Pada uji koefisien determinasi memperoleh *R Square* sebesar 0,705 yang artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 70,50 persen, sedangkan sisanya 29,50 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak diujikan dalam penelitian ini. uji regresi linear berganda menunjukkan variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh terhadap Y. kemudian hasil uji f menunjukkan model layak diteliti dan pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada uji T menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil analisis pengujian hipotesis dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 disajikan pada tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji t

Hipotesis	t Hitung	Sig	Kesimpulan
H1: adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Borneo di Pontianak	4,337	0,000	H1 diterima. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak
H2: adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada hotel Borneo di Pontianak	4,253	0,000	H2 komitmen organisasional diterima. berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak
H3: adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Borneo di Pontianak	4,239	0,000	H3 diterima. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Borneo di Pontianak.

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa kinerja pelayanan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Madha dan Ambar (2016) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitemen organisasional juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Putra (2015) yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini

didukung oleh penelitian Kasmawati (2014) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.
2. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.
4. Disiplin kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti terkait dengan masalah yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Pihak Hotel Borneo sebaiknya lebih memperhatikan kedisiplinan kerja, dengan cara meningkatkan kehadiran karyawan melalui peraturan standar kerja yang lebih jelas dan dapat dimengerti.
2. Pihak Hotel Borneo harus meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan para karyawan, seperti memberikan pelatihan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus, serta memberikan peluang untuk pengembangan karier. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan lebih berkomitmen dan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.
3. Pihak Hotel Borneo perlu memperhatikan lingkungan kerja perusahaan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, nyaman dan disesuaikan dengan kebutuhan para karyawan.
4. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menguji variabel-variabel lain, dikarenakan hanya sebanyak 70,50 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel disiplin kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 29,50 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Brusho, M. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetak ke-1, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Busro, Muhammad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan 1. Jakarta: Preadamedia Group, 2017.
- Hasibuan, S.P. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ruko Jambusari, 2012.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT. Reflika Aditama, 2005.
- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media, 2015
- Netisimo. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.
- Rival, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011
- Robbins, Stephen P., dan Timothy Judge. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Sudarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Edisi ketiga. Bandung: CV Mandar Maju, 2011.