

Pengaruh Disiplin Kerja, *Person Job Fit* dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Cabang Kebumen

Vicky Damar Wisnu Pratama

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
vdamarwisnupratama@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, *person job fit* dan *human relations* terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan marketing di PT.WOM Finance Cabang Kebumen dengan jumlah responden 31 orang. Tekni pengambilan sampel yang dilakukan yaitu teknik total *sampling* atau sampel jenuh karena populasinya kurang dari 100 responden. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS *for windows* versi 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *human relations* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai F_{hitung} sebesar 36,856 lebih besar dari F_{tabel} 2,93 dengan tingkat sig 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, *person job fit* dan *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, *person job fit*, *human relations*.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline, person job fit and human relations on employee performance in PT. WOM Finance Kebumen Branch. The population in this study were employees marketing at PT. WOM Finance Kebumen Branch with 31 respondents. The sampling technique used is total sampling technique or saturated sample because the population is less than 100 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis and the coefficient of determination. Data processing aids used are SPSS for windows version 24.0. The results of this study indicate that: Work discipline variables significantly influence employee performance, person job fit variables significantly influence employee performance, human relations variables affect employee performance. F_{count} value was 36,856 bigger than F_{table} 2,93 with sig 0,000 smaller than 0,05, indicating that simultaneously variables of work discipline, person job fit and human relations have a significant effect on employee performance.

Keywords: work discipline, person job fit, human relations, employee performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting untuk mendukung keberlanjutan perusahaan. Dalam pengaturan suatu organisasi atau perusahaan, manajemen sumber daya manusia perlu diarahkan pada model yang dapat menarik potensi penuh dari sumber daya manusia bagi organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia yang mampu untuk dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan atau organisasi (Tumilaat, 2015).

Manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa karyawan merupakan aset terpenting yang mempengaruhi jalannya suatu organisasi kerja. Dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi kerja sangat tergantung pada aktifitas dan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Penuaian tugas dan kewajiban dalam melakukan tugasnya tersebut, berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Tingkat kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh beberapa aspek diantaranya adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang

memadai, lingkungan yang kondusif serta ditunjang dengan adanya metode kerja yang baik, peralatan yang berteknologi modern dan dana. Dari semua aspek yang ada, sumber daya manusia merupakan titik sentral yang sangat menentukan, dimana diharapkan setiap individu dapat melakukan kinerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Setiap individu dalam melakukan aktivitasnya selalu mempunyai dasar dan tujuan yang berbeda. Demikian juga yang terjadi pada karyawan atau pegawai, setiap karyawan atau pegawai mempunyai kebutuhan yang berbeda dan dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja lebih baik. Aktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi kerja secara ideal akan berjalan dengan lancar apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik, sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah dan kurang memadai akan cenderung mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah.

Konsep kinerja yang diusulkan oleh Colquitt et al (2009) adalah "prestasi kerja sebagai nilai dari himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, untuk prestasi tujuan organisasi". Konsep ini menjelaskan kinerja adalah nilai dari

Pengaruh Disiplin Kerja, *Person Job Fit* dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Cabang Kebumen

serangkain perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Menurut Suparno (2015), “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kinerja yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau outcome yang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai selama periode waktu tertentu dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Fenomena yang terjadi di PT.WOM Finance Cabang Kebumen menunjukkan kinerja yang baik pada karyawannya. Hal ini dapat dilihat dengan hasil prestasi yang didapatkan oleh kantor PT. WOM Finance Cabang Kebumen sebagai kantor cabang the best selling dan the best employee performance.

Menurut Hasibuan (2001:22), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2009), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Siagian (2008) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen, sedangkan 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.

Fenomena yang ada di PT. WOM Finance Cabang Kebumen menunjukkan disiplin kerja karyawan yang baik. Para karyawan menaati peraturan yang ada, kemudian mereka tepat waktu saat masuk kerja maupun pulang kerja. Para karyawan juga menggunakan pakaian kerja yang telah ditentukan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *person job fit*. Menurut teori *person job fit*, Dalam Sekiguchi (2004) mendefinisikan *person job-fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan.

Fenomena yang terjadi di PT. WOM Finance Cabang Kebumen adalah dari hasil wawancara pada karyawan PT. WOM Finance Cabang Kebumen menyatakan menguasai atau memahami dalam pekerjaan yang dilakukan dan adanya kecocokan pekerjaan dengan karyawan, karena pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan tugas masing - masing serta gaji atau pendapatannya sudah sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan baik dan memuaskan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *human relations*. Menurut Effendy (2009) *human relation* adalah suatu komunikasi persuasif, bukan hanya sekedar relasi atau hubungan saja. *Human relations* adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikatif dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Menurut wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT. WOM Finance Cabang Kebumen menunjukkan *human relations* yang baik.

Komunikasi antara karyawan dengan pimpinan dan karyawan dengan karyawan lainnya terjalin dengan harmonis. Komunikasi karyawan dengan konsumen juga terjalin dengan baik sehingga para konsumen kembali mengambil pinjaman lagi ketika ingin melakukan top up pinjaman.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, *Person job fit*, dan *Human relations* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. WOM Finance Cabang Kebumen)**”.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja Menurut Suparno (2015), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Pengertian kinerja menurut Fatah (2010:129), adalah prestasi atau penampilan kerja atau ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan suatu hasil kerja.

Indikator Kinerja

Menurut Rivai dan Basri, (2013 : 85-86), Ukuran-ukuran kinerja karyawan dikemukakan sebagai berikut :

- a. *Quantiti of work*
- b. *Quality of work*
- c. *Job knowledge*
- d. *Creativeness*
- e. *Cooperation*
- f. *Dependability:*
- g. *Intiative*
- h. *Personal qualities*

Disiplin Kerja

Asal kata disiplin adalah dari bahasa lain “*disiple*” yang berarti pangikut. Seiring dengan perkembangan zaman berubah menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Menurut Rivai dan Sagala (2009), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Pengertian disiplin adalah suatu sikap ketaatan pegawai terhadap suatu aturan tertentu yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi atas dasar asasnya kesadaran unsur pemaksaan Wursanto (1990:147) dan Davis (2002:112), disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan - pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Indikator Disiplin Kerja

Pengaruh Disiplin Kerja, *Person Job Fit* dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Cabang Kebumen

Menurut Dhama (2003) indikator dalam disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- Kehadiran karyawan setiap hari
- Ketetapan jam kerja
- Menggunakan pakaian kerja dan tanda pengenal
- Ketataan karyawan terhadap peraturan.

Person Job Fit

Menurut Sekiguchi (2004) mendefinisikan person job-fit sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. Menurut Rosari (2009:258), teori *person-job fit* didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja. Menurut Newton dkk (2009:6) menyatakan *personjob-fit* melibatkan kesesuaian orang dan persyaratan yang secara langsung terkait dengan pekerjaan tertentu. Kesesuaian individu dengan pekerjaan akan menguntungkan individu, karena individu akan bekerja dengan segenap kemampuan yang dimiliki dan karyawan merasakan senang dan puas karena bekerja sesuai pada bidang yang ditekuni.

Indikator Person Job Fit

Berdasarkan dimensi dari penelitian yang dilakukan oleh Daniel dan Elizabeth dalam (Hanum 2014), maka indikator yang digunakan pada variabel *person-job fit* adalah sebagai berikut:

- Nilai
- Tujuan
- Kebutuhan Psikologis
- Minat
- Gaji
- KSAOs(*Knowlagde, Skill, Attitude, Others*)

Human Relations

Menurut Onong (2001) *human relations* adalah hubungan manusiawi yang termasuk ke dalam komunikasi antar personal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis. Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.

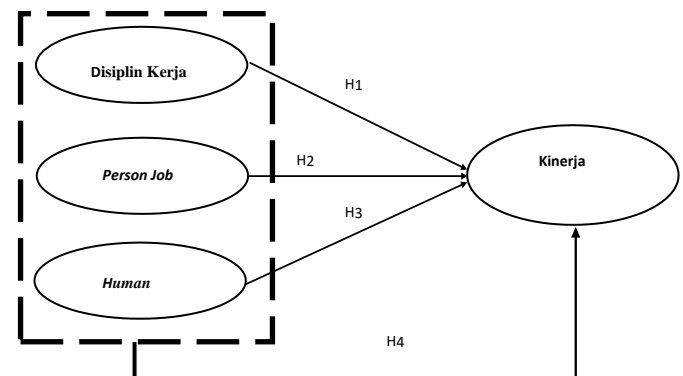
Menurut Effendy (2009) *Human relation* adalah suatu komunikasi persuasif, bukan hanya sekedar relasi atau hubungan saja. Jadi *human relations* bukan suatu keadaan yang pasif, melainkan suatu aktivitas. *Human relations* adalah suatu "*action oriented*". Suatu kegiatan untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan (*to develop more productive and satisfying results*).

Indikator Human Relations

Adapun indikator *human relations* menurut Istijanto (2010) antara lain :

- Hubungan dengan rekan kerja
- Hubungan dengan atasan
- Hubungan dengan klien
- Hubungan dengan masyarakat

Model Empiris



Gambar 1 Kerangka Teoritis

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
- H2: *Person job fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
- H3: *Human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
- H4: Disiplin kerja, *Person job fit*, dan *Human relations* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.

METODE

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dipilih oleh peneliti pada penelitian kali ini. Menurut Sugiyono (2008:13) metode pendekatan kuantitatif ini digunakan Peneliti untuk meneliti populasi atau sampel penelitian secara acak dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan menggunakan analisis statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2009:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. WOM Finance Cabang Kebumen yang berjumlah 31 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengaruh Disiplin Kerja, *Person Job Fit* dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Cabang Kebumen

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui wawancara, studi pustaka dan angket/kuesioner Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *Likert*.

Teknik Analisis

Teknik analisis data merangkul sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dapat menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 25.00 for Windows*

Analisis Statistik di penelitian ini memuat Uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang berupa multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, lalu analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	18	58%
Perempuan	13	42%
Jumlah	31	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang (58%), dan perempuan berjumlah 13 orang (42%).

Klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
18-30	20	65%
31-40	10	32%
>41	1	3%
Jumlah	31	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 18-30 tahun berjumlah 20 orang (65%), berusia 31-40 tahun berjumlah 10 orang (32%), dan responden yang berusia diatas 41 tahun berjumlah 1 orang (3%).

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA	5	16 %
S1	26	84%
Jumlah	31	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMA berjumlah 5 orang (16%), dan yang mempunyai tingkat pendidikan S1 berjumlah 26 orang (84%).

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
<1 tahun	4	13%
1;2 tahun	11	35%
>3 tahun	16	52%
Jumlah	31	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja <1 tahun berjumlah 4 orang (13%), lalu yang mempunyai masa kerja 1-2 tahun berjumlah 11 orang (35%), dan yang mempunyai masa kerja lebih dari 3 tahun berjumlah 16 orang (52%).

Klasifikasi responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel berikut:

ANALISIS STATISTIK

Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrument penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dengan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan ($df = n - 2$ atau $(31-2 = 29)$ maka didapat nilai r tabel sebesar 0,355:

Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran (X_1)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,800	0,355	Valid
2	Butir 2	0,779	0,355	Valid
3	Butir 3	0,890	0,355	Valid
4	Butir 4	0,727	0,355	Valid

Pengaruh Disiplin Kerja, *Person Job Fit* dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Cabang Kebumen

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen konflik peran dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada konflik peran dinyatakan valid atau sah.

Person Job Fit (X₂)

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₂)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,815	0,355	Valid
2	Butir 2	0,671	0,355	Valid
3	Butir 3	0,832	0,355	Valid
4	Butir 4	0,653	0,355	Valid

Berdasarkan tabel 6, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen stres kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada stress kerja dinyatakan valid atau sah.

Human Relations (X₃)

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Variabel Job Insecurity (X₃)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,804	0,355	Valid
2	Butir 2	0,827	0,355	Valid
3	Butir 3	0,647	0,355	Valid
4	Butir 4	0,671	0,355	Valid

Berdasarkan tabel 7, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen *job insecurity* dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada *job insecurity* dinyatakan valid atau sah.

Kinerja (Y)

Tabel 8

Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,706	0,355	Valid
2	Butir 2	0,629	0,355	Valid
3	Butir 3	0,706	0,355	Valid
4	Butir 4	0,693	0,355	Valid
5	Butir 5	0,506	0,355	Valid
6	Butir 6	0,542	0,355	Valid
7	Butir 7	0,730	0,355	Valid

8	Butir 8	0,502	0,355	Valid
---	---------	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel 8, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen *turnover intention* dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada *turnover intention* dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2005:129). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS Statistic 24.00 for Windows*. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai CA	Nilai Kritis	Ket
Disiplin Kerja (X ₁)	0,809	0,6	Reliabel
<i>Person Job fit</i> (X ₂)	0,733	0,6	Reliabel
<i>Human Relations</i> (X ₃)	0,725	0,6	Reliabel
Kinerja (Y ₁)	0,781	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* semua variabel menunjukkan lebih dari 0,60. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Deteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai $VIF \leq 10$ dan nilai $tolerance \geq 0,10$ (10%).. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas		
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X ₁)	0,313	3,197
<i>Person Job Fit</i> (X ₂)	0,473	2,113
<i>Human Relations</i> (X ₃)	0,342	2,928

Berdasarkan tabel IV-11, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance

Pengaruh Disiplin Kerja, *Person Job Fit* dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Cabang Kebumen

dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas dengan ditunjukkan oleh nilai sig > 0,05 (tidak signifikan) (Ghozali, 2011: 139).

Untuk melakukan uji heteroskedastisitas, dilakukan melalui metode Uji Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Uji Heterokedastisitas

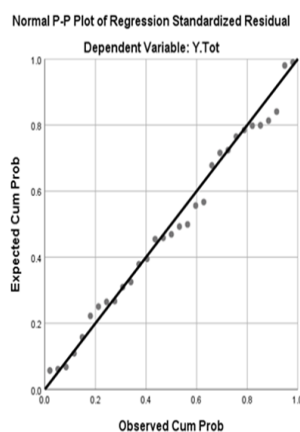
No	Variabel	Nilai sig.
1	Disiplin Kerja	0,943
2	<i>Person Job Fit</i>	0,517
3	<i>Human Relations</i>	0,167

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik di dalam Scatter plot menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar I
Grafik Uji Normalitas



Hasil uji normalitas pada gambar IV-1, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), *personjob fit* (X_2) dan *human relations* (X_3) yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.920	2.231		1.757	.090
	Disiplin Kerja	.538	.233	.352	2.310	.029
	<i>Person Job Fit</i>	.523	.206	.315	2.542	.017
	<i>Human Relations</i>	.610	.274	.325	2.226	.035

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan untuk model regresi linier bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 3,920 + 0,538X_1 + 0,523X_2 + 0,610X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 3.920 mengindikasikan bahwa tanpa adanya nilai disiplin kerja (X_1), *person job fit* (X_2) dan *human relations* (X_3), nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.920.
- Koefisien untuk variabel disiplin kerja(X_1) sebesar 0,538 yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada disiplin kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,538 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan atau tidak berubah.
- Koefisiensi untuk variabel *persom job fit* (X_2) sebesar 0,523 yang menjelaskan bahwa semakin meningkatnya *person job fit* (X_2) sebesar 1 satuan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,523 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan atau tidak berubah.
- Koefisiensi untuk variabel *human relations* (X_3) sebesar 0,610 yang menjelaskan bahwa semakin meningkatnya *human relations* (X_3) sebesar 1

Pengaruh Disiplin Kerja, *Person Job Fit* dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Cabang Kebumen

satuan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,610 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan atau tidak berubah.

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri menggunakan uji t, uji simultan dan koefisien determinasi

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (*Disiplin Kerja*, *Person Job Fit* dan *Human Relations*) terhadap variabel terikat (*Kinerja*) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Penentuan t tabel menggunakan rumus $df = n - k$ ($31 - 3 = 29$), sehingga diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 1,699. Untuk mengetahui hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV-12 berikut ini:

Tabel 12
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	Beta
	B				
1 (Constant)	3.920		2.231		
DK	.538		.233	.352	
PJF	.523		.206	.315	

Berdasarkan tabel IV-13 maka dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel *Disiplin Kerja* (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,310 dan nilai sig sebesar 0,029 terhadap *Kinerja Karyawan*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,699 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Disiplin Kerja* mempunyai pengaruh terhadap *Kinerja* secara signifikan sehingga H_1 diterima.
- Variabel *Person Job Fit* (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,542 dan nilai sig sebesar 0,017 terhadap *Kinerja*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,699 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *person job fit* mempunyai pengaruh terhadap *Kinerja* secara signifikan sehingga H_2 diterima.
- Variabel *Human Relations* (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,226 dan nilai sig sebesar 0,001 terhadap *Kinerja*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,699 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Human Relations* mempunyai pengaruh terhadap *Kinerja* secara signifikan sehingga H_3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.744	3	103.915	36.856	.000 ^b
	Residual	76.127	27	2.820		
	Total	387.871	30			

Berdasarkan tabel IV-14, nilai F_{hitung} sebesar 36,856 lebih besar dari F_{tabel} 2,93 dengan tingkat sig 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *Disiplin Kerja*, *Person Job Fit* dan *Human Relations* berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* di PT WOM Finance Cabang Kebumen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2005: 87). Nilai R^2 berada antara 0 dan 1, jika nilai R^2 semakin mendekati satu artinya semakin besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel IV-14 berikut:

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.804	.782

Tabel 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.804	.782

Hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS Statistics 24.0 for Windows* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R*) yang diperoleh sebesar 0,782. Hal ini berarti 78,2% *Kinerja Karyawan* dapat dijelaskan oleh variabel *Disiplin Kerja*, *Person Job Fit* dan *Human Relations*. Dan 21,8% *Kinerja Karyawan* dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen.

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t, variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,310 dan nilai sig sebesar 0,029 terhadap *kinerja karyawan*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,699 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap *kinerja karyawan* di PT

Pengaruh Disiplin Kerja, *Person Job Fit* dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Cabang Kebumen

WOM Finance Cabang Kebumen, artinya indikator disiplin kerja yang meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan waktu menyelesaikan tugas kerja, dan ketaatan dalam perlengkapan pekerjaan dapat meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen. Sesuai dengan pendapat Rivai dan Sagala (2009), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan searah, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja menurun karyawan menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

Berdasarkan analisis maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen.

***Person Job Fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen.**

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t, variabel *person job fit* mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,542 dan nilai sig sebesar 0,017 terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,699 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan variabel *person job fit* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen, artinya indikator *person job fit* yang meliputi kebutuhan psikologis, keahlian dalam marketing, tujuan yang dimiliki dan nilai secara individu dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fanila Prima Jaya, Sulaiman, dan Devi Rusvitawati dengan judul Pengaruh Person Job Fit Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) mengatakan bahwa variabel *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan semakin tinggi *person job fit* maka kinerja karyawan akan semakin tinggi

Person Job Fit didefinisikan Menurut Rosari (2009:258), teori person-job fit didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja. Menurut Sekiguchi (2004) mendefinisikan person job-fit sebagai kesesuaian antara

kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen.

***Human Relations* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen.**

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t, variabel *human relations* mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,226 dan nilai sig sebesar 0,035 terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,699 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan variabel *human relations* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen artinya, indikator *human relations* yang meliputi hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan masyarakat, dan hubungan dengan konsumen dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asrifah (2015) dengan judul Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah mengatakan bahwa variabel *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yaitu human relations (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *human relations* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Jadi, di PT WOM Finance Cabang Kebumen, karyawan mempunyai rasa *human relations* yang mendorong konsumen selalu kembali mengkreditkan kendaraan di PT WOM Finance Cabang Kebumen.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *human relations* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen.

Disiplin Kerja, Person Job Fit dan Human Relations secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen.

Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 36,856 lebih besar dari Ftabel 2,93 dengan tingkat sig 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, person job fit dan human relations berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen. Besarnya sumbangan efektif dari disiplin kerja, person job fit dan human relations secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen ditunjukkan dengan hasil perhitungan sebesar 71,8% dan sisanya sebesar 28,2% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja, person job fit dan human relations terhadap

Pengaruh Disiplin Kerja, *Person Job Fit* dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Cabang Kebumen

kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Kebumen.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada marketing karyawan PT. WOM Finance Cabang Kebumen. Artinya disiplin kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pada marketing karyawan PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
2. *Person Job Fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada marketing karyawan PT. WOM Finance Cabang Kebumen. Artinya *person job fit* mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pada karyawan marketing PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
3. *Human Relations* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan marketing PT. WOM Finance Cabang Kebumen. Artinya *human relations* mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pada karyawan marketing PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
4. Disiplin kerja, *person job fit* dan *human relations* secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi rendahnya disiplin kerja, *person job fit*, dan *human relations* akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT WOM Finance Cabang Kebumen.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangannya yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya:

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel saja yaitu disiplin kerja, *person job fit*, dan *human relations* sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja.
2. Penelitian dilakukan di sebuah kantor *leasing* dengan sampel yang masih sedikit sehingga mengambil keseluruhan marketing dari post kantor gombang, kebumen dan prembun untuk keseluruhan kantor cabang kebumen

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja. Artinya semakin rendah disiplin kerja terhadap karyawan, maka kinerja karyawan yang dilakukan akan semakin rendah, sebaliknya semakin tinggi disiplin kerja terhadap karyawan, maka kinerja karyawan yang dilakukan semakin tinggi. Oleh karena itu, untuk tetap menjaga disiplin kerja yang tinggi, hendaknya memastikan peraturan yang sudah berlaku antar karyawan dan organisasi yang diterapkan dengan tepat serta mengondisikan karyawan selalu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan yang diatur secara jelas dalam *job deskripsi*. Sehingga karyawan dapat selalu hadir tepat waktu dan taat terhadap aturan kantor, karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan, karyawan selalu memakai perlengkapan sesuai aturan kantor.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin rendah *person job fit* terhadap karyawan, maka kinerja karyawan yang dilakukan akan semakin rendah, sebaliknya semakin tinggi *person job fit* terhadap karyawan, maka kinerja karyawan yang dilakukan semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan seperti mampu menguasai atau memahami pekerjaan yang dilakukan sebagai marketing, karyawan memiliki tujuan yang sesuai dengan tujuan sebagai marketing dalam pekerjaan. Dengan adanya gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan sudah baik. Artinya perusahaan harus selalu memastikan tujuan karyawan khususnya karyawan marketing agar selalu merasa sejalan antara pekerjaan yang dilakukan dengan gaji yang didapatkan. Perusahaan juga harus mengevaluasi setiap 3 bulan sekali agar mendapatkan feedback antara perusahaan dan karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relations* berpengaruh terhadap kinerja, yakni marketing memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja yang lain dan saling membantu dalam melakukan pekerjaannya agar tercapainya target dari perusahaan. Oleh karena itu untuk menjaga *human relations* tetap berjalan dengan baik perusahaan harus pandai menerapkan keharmonisan antar karyawan dan atasan dengan memberikan rasa kepedulian antar karyawan ketika mengalami suatu masalah dalam pekerjaannya. Untuk tetap menjaga *human relations* perusahaan juga harus peduli dengan setiap masukan dan saran dari karyawan sebagai evaluasi perusahaan untuk menetapkan kebijakan yang akan diambil oleh perusahaan kedepannya.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain di luar variabel yang masuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja, *Person Job Fit* dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Cabang Kebumen

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, *person job fit* dan *human relations* dapat dipengaruhi oleh variabel lain misalnya kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen yang mungkin dapat diteliti oleh penelitian selanjutnya.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini menggunakan faktor lain yang dapat mempengaruhi atau melakukan penelitian pada subjek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrifah. 2015. *Pengaruh Human relations Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah*.
- Colquitt et al. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Effendy, Onong. 2009. *Human relation dan Publik Relation dalam Manajemen*. Bandung : Alurni.
- Fatah. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*.
- Newton, Susan, Hickey, Margaret And Marris, Joyce. 2009. *Malignancy Quantification*, In: Clark, Sandra.E., Ed. *Oncology Nursing Advisor: A Comprehensive Guide To Clinical Practice*. Canada: Mosby Elsevier, 29-30.
- Onong. 2001. *Human relation dan Publik Relation dalam Manajemen*. Bandung : Alurni.
- Rivai, dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, dan Basri. 2013. *Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Raja Gravindo Persada.
- Rosari, Sasmita. 2009. *Hubungan antara Budaya Perusahaan terhadap Pengembangan karir pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Yogyakarta*.
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. "Person Organization Fit And Person Job Fit In Employee Selection: A Review Of The Literature." *Osaka Keidai Ronshu*. Vol. 56, No. 6 (March) *Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 17 No. 2.
- Suparno. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik. Edisi Kesatu*. Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen YKPN.
- Tumilaat. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wursanto. 1990. *Pola Kepemimpinan yang Efektif*. Jakarta : Rineka Cipta. www.pdam-kebumen.com