



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TEKNISI TELKOM KABUPATEN KEBUMEN

Ada Ilani, Dewi Noor Susanti

Universitas Putra Bangsa

Universitas Putra Bangsa

@adil.ilan125@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received:

Accepted:

Published:

Keywords: *Workload, Work Motivation and Work Discipline on Performance*

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of workload, work motivation and work discipline on performance. This research was conducted on the people of Kebumen Regency. Data was collected by distributing questionnaires to 60 respondents of Telkom Kebumen Regency technician employees. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test and coefficient of determination. The analysis technique used is the analysis program SPSS Version 25 for Windows. The results obtained in the study indicate that the variables of workload, work motivation and work discipline have a significant effect on performance. The workload variable has a significant effect on performance, the work motivation variable has a significant effect on performance, while the work discipline variable has a significant effect on performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta, karena manusia adalah sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu dipertahankan, dijaga, dan dikembangkan.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan sebuah organisasi tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para pegawai/stafnya. Pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau presentasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai akan

standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Rahmawati dan Kurnia (2017) beban kerja merupakan kemampuan tubuh karyawan menerima pekerjaan.

Veithzal Rivai (2005), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri sestiap individu untuk mencapai suatu sasaran.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Terry dalam Sutrisno (2014:87) mengatakan disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja

Hasibuan (2011:94) mendefinisikan Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja
Merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran
Dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d. Kerjasama antar karyawan
Merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Beban kerja

Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Indikator beban kerja menurut Chandra (2017), yaitu :

- a. Tekanan waktu
- b. Jadwal kerja dan jam kerja
- c. Efisiensi waktu

Motivasi kerja

Menurut Robbins (2006:52), motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya

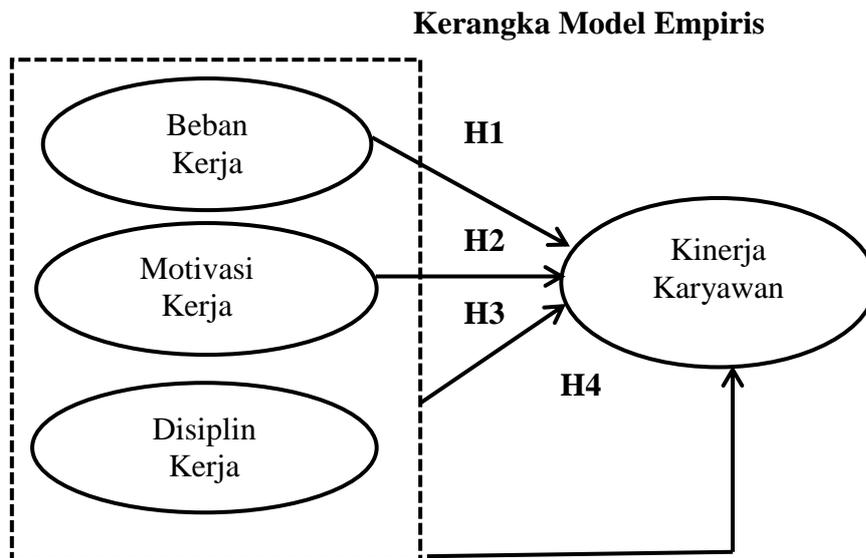
itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Herzberg dalam Hasibuan (2003:109-110) yaitu:

- a. Prestasi.
- b. Pengakuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. Pengembangan potensi diri

Disiplin kerja

Menurut (Hasibuan, 2003), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006:199). Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Lateiner dalam Soejono (1993:72) yaitu:

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur.
- b. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- c. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.
- d. Memiliki tanggung jawab.



Metode penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Ghozali, 2005).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat keandalan kuisioner. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, dikatakan reliabilitas jika alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten walaupun diadakan pengujian ulang.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat.

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, dimana untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (*t-test*)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$

b. Uji F (*F-test*)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen (Ghozali, 2005).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Beban Kerja

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Signifikasi | Keterangan |
|-------|--------------|-------------|-------------|------------|
| X1.1 | 0,903 | 0.2542 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,903 | 0.2542 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,920 | 0.2542 | 0,000 | Valid |

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Signifikasi | Keterangan |
|-------|--------------|-------------|-------------|------------|
| X2.1 | 0,823 | 0.2542 | 0,000 | Valid |
| X2.2 | 0,905 | 0.2542 | 0,000 | Valid |
| X2.3 | 0,883 | 0.2542 | 0,000 | Valid |
| X2.4 | 0,881 | 0.2542 | 0,000 | Valid |
| X2.5 | 0,827 | 0.2542 | 0,000 | Valid |

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Signifikasi | Keterangan |
|-------|--------------|-------------|-------------|------------|
| X3.1 | 0,796 | 0.2542 | 0,000 | Valid |
| X3.2 | 0,892 | 0.2542 | 0,000 | Valid |
| X3.3 | 0,869 | 0.2542 | 0,000 | Valid |
| X3.4 | 0,903 | 0.2542 | 0,000 | Valid |

Uji Validitas Variabel Kinerja

| Butir | r _{hitung} | r _{tabel} | Signifikasi | Keterangan |
|-------|---------------------|--------------------|-------------|------------|
| Y1 | 0,727 | 0.2542 | 0,000 | Valid |
| Y2 | 0,827 | 0.2542 | 0,000 | Valid |
| Y3 | 0,817 | 0.2542 | 0,000 | Valid |
| Y4 | 0,715 | 0.2542 | 0,000 | Valid |

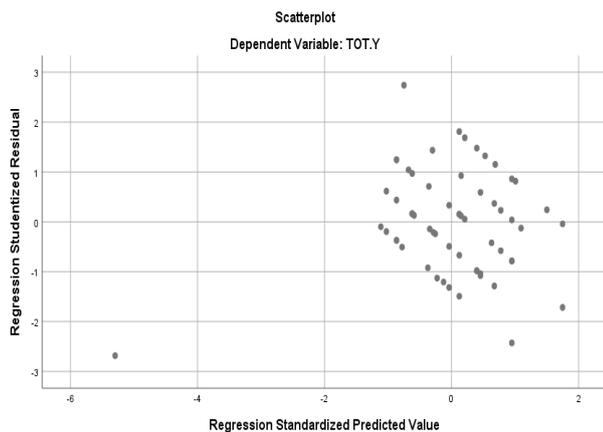
Uji Reliabilitas

| Item Variabel | Nilai Cronbach Alpha Minimum | Cronbach Alpha | Keterangan |
|---------------------|------------------------------|----------------|------------|
| Beban Kerja (X1) | 0,60 | 0,894 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,60 | 0,910 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,60 | 0,888 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,60 | 0,773 | Reliabel |

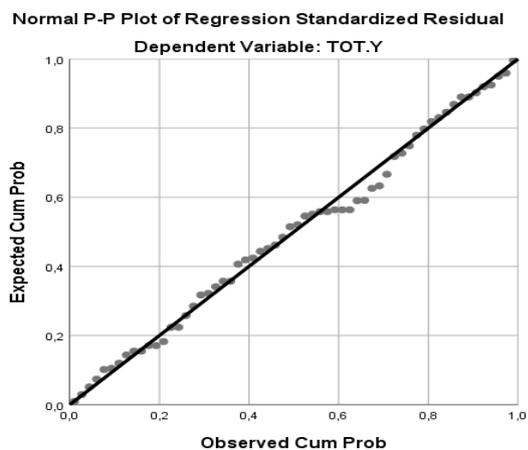
Uji multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Beban Kerja (X1) | ,750 | 1,333 |
| Disiplin Kerja (X2) | ,827 | 1,210 |
| Motivasi Kerja (X3) | ,807 | 1,238 |

Uji Heterokedastisitas



Uji Normalitas



Uji Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 1,689 | 1,508 | | 1,121 | 0,267 |
| | TOT.X1 | 0,379 | 0,115 | 0,339 | 3,302 | 0,002 |
| | TOT.X2 | 0,219 | 0,089 | 0,240 | 2,457 | 0,017 |
| | TOT.X3 | 0,339 | 0,085 | 0,394 | 3,977 | 0,000 |

a. Dependent Variable: TOT.Y

$$Y = 1,689 + 0,379 X_1 + 0,219 X_2 + 0,339 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta a = 1,689, berarti apabila variabel beban kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dianggap nol, maka besarnya skor kinerja (Y) pada karyawan yaitu 1,689.
2. Nilai b1 = 0,379, berarti apabila variabel motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel beban kerja (X1) 1 satuan akan mengakibatkan kinerja (Y) pada karyawan teknisi Telkom Kabupaten Kebumen naik sebesar 0,379.
3. Nilai b2 = 0,219, berarti apabila variabel beban kerja (X1), dan disiplin kerja (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja (Y) pada karyawan teknisi naik sebesar 0,219.
4. Nilai b3 = 0,339 berarti apabila variabel beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel disiplin kerja (X3) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja (Y) pada karyawan sebesar 0,339.

Uji f

1. Hubungan Beban Kerja dan Kinerja.
 Hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel beban kerja sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,302 > t_{tabel} 1,672$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan teknisi Telkom Kabupaten Kebumen.
2. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja.
 Hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar $0,017 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,457 > t_{tabel} 1,672$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan teknisi Telkom Kabupaten Kebumen.
3. Hubungan disiplin Kerja dan Kinerja.
 Hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,977 > t_{tabel} 1,672$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan teknisi Telkom Kabupaten Kebumen.

Uji f

Hasil F_{hitung} adalah $23,497 > F_{tabel}$ 3,15, dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan teknisi Telkom Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan jika variabel beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja lebih baik maka kinerja pada karyawan teknisi Telkom Kabupaten Kebumen.

Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square persamaan diatas sebesar 0,534 artinya 53,4% variabel karyawan teknisi Telkom Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sedangkan sisanya 46,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Simpulan

1. Beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan teknisi Telkom Kabupaten Kebumen.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan teknisi Telkom Kabupaten Kebumen.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karyawan teknisi Telkom Kabupaten Kebumen.
4. Beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan teknisi Telkom Kabupaten Kebumen.

Referensi

Adipradana. 2008. *Analisis Beban Kerja*. [Http://adipradana.wordpress.com](http://adipradana.wordpress.com).

Ahmad Jais dan Mubasyir Hasanbasri. 2007. *Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan*, http://Irc-kmpk.ugm.ac.id/id/UP-PDF/working/No.5Ahmad%20Jais_07_07.pdf.

Amstrong. 2009. *Amstrong's Handbook of Human Resource management practice 11th edition*. (terj.: Sumardjo). United Kongdom: Kogan Page.

Azwar, Azrul. 1996. *Menjaga Mutu Pelayanan kesehatan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Badeni. 2013. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (edisi kesatu)*. Bandung:Alfabeta.

Dessler, G.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Jakarta : PT Indeks.

Djamarah, Syaiful Bahri dan Zain Aswan. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.

Donald J, Bouge. 1973. *Principle of Demography*, New York: John Wiley and. Son. Priface.

Erdiansyah, SE., M.M. 2016. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Patakaran Palembang*. Journal Ecoment Global Volume 1 Nomor 1 Edisi Februari 2016 ISSN : 2540-816X EISSN : 26856204. telah terakreditasi dalam Garuda

- Fauzi, A. 2004. *Ekonomi Sumberdaya Alam dan Lingkungan*. Jakarta: Gramedia. Pustaka Utama
- Gagne dan Briggs. 1979. *Pengertian Pembelajaran*. Diakses dari laman web dari <http://www.scribd.com/doc/50015294/13/B-Pengertian-pembelajaran-menurut-beberapa-ahli>.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillies. 1994. *Nursing management: System approach*. (3th ed), philadelphia: W. B. Saunders Co.
- Griffith, Peter., Renz Anna., Rafferty Anne Marie., 2008, *The Impact of Organization and Management Factors on Infection Control in Hospitals : a Scoping Review*, London :King's College London, University of London.
- Grima dan Berkes, F. 1989. *Common Property Resources: Ecology and community-based Sustainable development*. Belhaven Press. London.
- Haryono. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta : PT. Gramedia
- Hasibuan, Melayu S P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- _____.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Iskandar, Sentot. 2012. *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bjb Cabang Padalarang*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 6.ISSN 2443-0633. Hal. 26
- Irnanda, Y. 2011. *Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan*. Jakarta: FKM UI
- Irwandy, 2007. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006*. Makassar.
- Kurniadi, Anwar. 2013. *Manajemen keperawatan dan prospektifnya teori, konsep dan aplikasi*. Jakarta: FKUI
- Lidia Lusri & Hotlan Siagian. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis, Vol. 5 No. 1.Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- _____.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya.
- Nitisemito. Alex S. 1982. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Satria, Wa. 2013. *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2013*. Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat, Unhas Makassar
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. ISSN.1410 – 4571. Hal. 109
- Shadily. 1991. *Ensiklopedi Umum*. Yogyakarta: Kanisius
- Siagian, Sugiarto. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sudiharto. 2001. *Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sujono Riyadi dan Hari Kusnanto, 2007, *Motivasi Kerja dan karakteristik Individu Perawat di RSD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep Madura*, http://Irc-kmpk.ugm.ac.id/id/UP/PDF/working/No.18_Sujono_Riyadi_04_07_WPS.pdf, diakses 15 April 2008.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada*. Jakarta: Media Group.

Sunyoto, Agus. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: IPWI.

Syamsuddin, Abdullah. 1997. *Agama dan Masyarakat*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.

Tambunan, Rudi M. 2013. *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*, Jakarta: Maistas Publishing.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers

_____.2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.

