
Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember

Defina Anindhita¹®, Djoko Poernomo², I Ketut Mastika³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember, which is a subsidiary of ANJ Group engaged in agribusiness focusing on edamame cultivation. The application of strong and positive organizational cultural values as a guideline for employee behavior to carry out work better, while high work discipline encourages employees to be more responsible for their work so that these two variables can increase the effectiveness and efficiency of employee performance. This research uses explanatory research with a quantitative approach. The population in this study were all permanent employees of PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember totaling 41 respondents. Sampling used a non-probability sampling technique with saturated sampling, because all members of the population were sampled. The results of this study indicate that partially or simultaneously organizational culture and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both Indonesia Teguh (GMIT) Jember.

Keywords: *Organizational Culture; Work Discipline; and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Eksistensi sumber daya manusia menjadi tonggak segala aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin ketat persaingan bisnis, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam membangun daya saing tinggi. Manajemen sumber daya manusia berperan krusial untuk mendorong pertumbuhan perusahaan, karena dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentu berdampak pada pola kinerja dari karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan, baik kualitas maupun kuantitas saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2013).

Salah satu faktor yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan ialah budaya organisasi (Edison, 2016). Budaya organisasi berperan sebagai penggerak acuan perilaku karyawan sekaligus memberi identitas perusahaan. Budaya organisasi yang kuat menunjukkan sejauh mana karyawan melaksanakan tugas sesuai nilai-nilai sehingga mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan

® definanin@gmail.com

[Darodjat \(2015\)](#) bahwa perusahaan yang handal memiliki budaya organisasi yang kuat dan unggul. Penelitian yang dilakukan Mewoh (2017) menunjukkan terdapat pengaruh kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian [Haryadi \(2017\)](#) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut [Kasmir \(2016\)](#) adalah disiplin kerja. Disiplin kerja berperan dalam pertumbuhan perusahaan, semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) yang merupakan anak perusahaan ANJ Group yang bergerak di bidang agribisnis berfokus pada budidaya edamame di daerah Kabupaten Jember. Produk edamame segar dan beku dari PT GMIT Jember, memiliki potensi ekonomi baik bagi komoditi pasar domestik dan ekspor andalan Jember. Dalam hal ini, penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, oleh karena itu, PT GMIT Jember dituntut mampu meningkatkan kinerja karyawan. Melalui wawancara dengan manajer HR, penilaian kinerja karyawan maupun perusahaan diperkuat mengedepankan nilai budaya dan disiplin kerja sebesar 15% serta 85% KPI (*Key Performance Indicator*). Adanya penilaian tersebut diketahui bahwa kinerja karyawan PT GMIT Jember meningkat, karena kualitas dan kuantitas hasil kerja cenderung baik.

Tabel 1 Data Pendapatan PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember

Sumber: Data PT GMIT Jember (2022)

Tahun	Pendapatan (US\$)	Persentase
2018	445.685	55,8%
2019	332.031	38,9%
2020	461.280	42,2%
2021	878.719	90,5%

Berdasarkan tabel 1 pendapatan dari penjualan edamame mengalami penurunan dari tahun 2018 menjadi USD 332.031 atau setara Rp5,21 miliar pada 2019, yang mana menunjukkan tingkat kinerja karyawan kurang optimal sehingga berdampak pada target yang tidak tercapai. Namun, pendapatan 2021, mengalami kenaikan sebesar USD 878.719 atau Rp13,78 miliar, karena PT GMIT Jember secara rutin mempraktikkan nilai budaya pada karyawan sebagai pedoman mereka mengatasi hambatan dan mendorong pencapaian visi misi, tujuan PT GMIT Jember

Upaya perusahaan yang kian menerapkan nilai budaya untuk dianut karyawan, yaitu Integrity, Respect for People and The Environment, dan Continuous Improvement, dapat meningkatkan kinerja karyawan meskipun terdapat permasalahan terkait karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Peningkatan pendapatan juga dipengaruhi dengan kesadaran karyawan dalam mematuhi segala peraturan, namun, ditemukan permasalahan data kehadiran karyawan yang sulit terukur karena masih menggunakan sistem manual berupa laporan WhatsApp. Sistem ini kurang efisien dan membuat data absensi kurang akurat.

Adapun, pelanggaran SOP yang dilakukan karyawan PT GMIT Jember pada tahun 2020 sebanyak 6 pelanggaran dan tahun 2021-2022 menurun menjadi 2 pelanggaran. Penurunan ini menandakan kebijakan sanksi dari perusahaan, seperti surat peringatan, skors, dan pemecatan dapat ditindak tegas kepada karyawan. Namun, PT

GMIT Jember perlu memantau karyawan untuk memastikan bahwa mereka tidak melanggar peraturan. Berdasarkan pemaparan fenomena di atas, peneliti tertarik melakukan dan mengkaji lebih jauh mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember”.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Berpijak pada latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan, maka jenis penelitian diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yang mana penelitian ini menjelaskan hubungan kausal (sebab- akibat) dan menguji keterkaitan antarvariabel sesuai pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan tetap kantor pusat PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember berjumlah 41 responden. Sementara, jenis pengambilan sampel ialah *non probability sampling* dengan jenis *sampling* jenuh, yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi sebagai sampel sehingga diperoleh 41 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sesuai data kuesioner yang disebar kepada 41 responden, yakni seluruh karyawan tetap PT GMIT Jember. Diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas karyawan tetap PT GMIT Jember didominasi oleh pria sebesar 31 orang atau 75,6%. Berdasarkan usia didominasi oleh rentang usia 20-30 tahun sebanyak 16 orang atau 39%. Berdasarkan jenis pendidikan terakhir mayoritas adalah lulusan Sarjana sebesar 33 orang atau 80,5%. Sementara, dilihat dari masa kerja karyawan didominasi dengan masa kerja > 1 tahun sebanyak 36 orang atau 87,8%.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Variabel	Item	r hit	r tabel	Ket.
Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	0,608	0,3081	Valid
	X1.2	0,677	0,3081	Valid
	X1.3	0,716	0,3081	Valid
	X1.4	0,622	0,3081	Valid
	X1.5	0,846	0,3081	Valid
	X1.6	0,641	0,3081	Valid
	X1.7	0,652	0,3081	Valid
	X1.8	0,726	0,3081	Valid
	X1.9	0,793	0,3081	Valid
	X1.10	0,534	0,3081	Valid
	X1.11	0,378	0,3081	Valid
	X1.12	0,629	0,3081	Valid

Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,716	0,3081	Valid
	X2.2	0,672	0,3081	Valid
	X2.3	0,643	0,3081	Valid
	X2.4	0,369	0,3081	Valid
	X2.5	0,777	0,3081	Valid
	X2.6	0,683	0,3081	Valid
	X2.7	0,773	0,3081	Valid
	X2.8	0,786	0,3081	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,852	0,3081	Valid
	Y.2	0,710	0,3081	Valid
	Y.3	0,771	0,3081	Valid
	Y.4	0,831	0,3081	Valid
	Y.5	0,791	0,3081	Valid
	Y.6	0,636	0,3081	Valid
	Y.7	0,537	0,3081	Valid
	Y.8	0,477	0,3081	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,3081) dan signifikansinya $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas
Sumber: data diolah peneliti, 2023

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Ket.
Budaya Organisasi	0,871	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,850	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,829	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diketahui nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel penelitian menunjukkan hasil $> 0,60$, sehingga seluruh item pernyataan dalam kuesioner ini disebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas
Sumber: data diolah peneliti, 2023

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76055265
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.063
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,200, artinya data dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

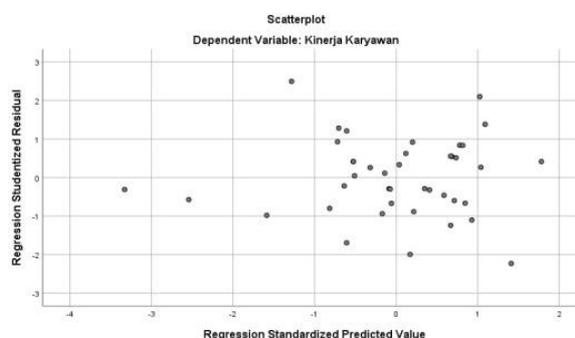
Tabel 5 Uji Multikolinearitas
Sumber: data diolah peneliti, 2023

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,632	1,581
Disiplin Kerja	0,632	1,581

Berdasarkan tabel kedua variabel independen menunjukkan nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Grafik Scatterplot



Sumber: data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan grafik Scatterplot menghasilkan titik-titik menyebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis
Sumber: data diolah peneliti, 2023

Variabel	Coefficients B	t hitung	Sig.
<i>Constant</i>	8.284	1.685	0.100
Budaya Organisasi	0.211	2.124	0.040
Disiplin Kerja	0.389	2.313	0.026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,284 + 0,211 X_1 + 0,389 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta 8,284 bernilai positif, jika budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki nilai 0, maka variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai 8,284.
- Koefisien b1 senilai 0,211, artinya jika budaya organisasi terjadi peningkatan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan mengalami kenaikan sebesar 0,211.

- c) Koefisien b2 senilai 0,389, artinya jika disiplin kerja terjadi peningkatan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan mengalami kenaikan sebesar 0,389.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji t
Sumber: data diolah peneliti, 2023

Variab	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Budaya Organisasi	2,124	2,024	0,040
Disiplin Kerja	2,313	2,024	0,026

Berdasarkan tabel di atas, penjelasan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,124 > t_{tabel} 2,024$, artinya H1 dapat diterima yakni secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember.
- 2) Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,313 > t_{tabel} 2,024$, artinya H2 dapat diterima yakni secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember

b. Uji F (simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F
Sumber: data diolah peneliti, 2023

F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
11,916	3,24	0,000

Berdasarkan tabel diketahui hasil uji variabel diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 11,916 > F_{tabel} 3,24$. Artinya, secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi
Sumber: data diolah peneliti, 2023

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.385	.353	2.832

Berdasarkan tabel nilai Adjusted R Square sebesar 0,353 atau 35,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 35,3% terhadap kinerja karyawan. Sementara, sisanya 64,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada PT GMIT Jember cenderung baik karena adanya peningkatan realisasi pendapatan. Sesuai hasil analisis, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,211 atau 21,1%. Pada uji t menunjukkan nilai thitung 2,124 > ttabel 2,02439 dengan nilai sig. 0,040 < 0,05 sehingga dapat dikatakan H1 diterima. Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori dari [Edison, dkk., \(2016\)](#) yang menyatakan bahwa salah satu faktor mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu Mewoh, dkk., (2017) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh kuat dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa.

Dengan demikian, semakin tinggi nilai budaya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pada PT GMIT Jember, budaya organisasi sebagai komponen utama dari segala aktivitas untuk memudahkan perusahaan dalam pencapaian target. Apabila ditemui perubahan tingkat penerapan budaya organisasi, baik meningkat ataupun menurun maka dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan juga didukung oleh tingkat kesadaran karyawan terhadap kepatuhan SOP, IK, dan prosedur kerja perusahaan yang berjalan cukup baik. Sesuai hasil analisis, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,389 atau 38,9%. Pada uji t juga menunjukkan nilai thitung 2,313 > ttabel 2,02439 dengan nilai signifikan 0,026 < 0,05 sehingga H2 diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember.

Hasil penelitian ini, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh [Kasmir \(2016\)](#) bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Adapun hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari [Syafarina \(2017\)](#) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Suka Fajar Pekanbaru

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Disiplin kerja berperan dalam pertumbuhan perusahaan sebagai dorongan mendisiplinkan karyawan. Seperti halnya pada PT GMIT Jember yang memiliki peraturan kerja untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaannya.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan perbandingan Fhitung 11,916 > Ftabel 3,24. Artinya, kinerja karyawan pada PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember secara organisasi dan disiplin kerja, meskipun bisa dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Analisis ini mendukung penelitian terdahulu dari Lorinka dan Evyanto (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sammyung Precision Batam.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dijunjung tinggi sebagai pedoman perilaku oleh anggota dan untuk membedakan dengan organisasi lain. Sesuai hasil pengujian dan analisis membuktikan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember sebesar 21,1%, artinya semakin kuat nilai budaya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya, semakin lemah budaya organisasi maka kinerja karyawan melemah.
- b. Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan dan bersedia dikenai sanksi jika melanggar peraturan dalam kedisiplinan. Hasil pengujian dan analisis menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember sebesar 38,9%, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan dalam menaati peraturan maka semakin tinggi kinerja karyawannya, sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka kinerja karyawannya pun akan menurun.
- c. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya untuk pencapaian tujuan organisasi. Hasil pengujian menunjukkan budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) Jember sebesar 35,3%, artinya semakin kuat nilai budaya organisasi dan semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja karyawannya akan mengalami peningkatan.

Saran:

Saran yang dapat disampaikan peneliti untuk perusahaan merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan perlu mengomunikasikan dan menyampaikan pemahaman secara mendalam mengenai makna pentingnya visi dan misi kepada seluruh karyawan dalam lingkup perusahaan sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan pekerjaan dengan mengacu pada pencapaian visi dan misi perusahaan.
- b. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui pengaplikasian sistem absensi *finger print* untuk memonitor kehadiran karyawan. Penggunaan mesin sensor sidik jari, dapat membantu mempermudah perusahaan dalam mencatat kehadiran setiap karyawan dengan tepat dan akurat.
- c. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan karyawan dalam membangun kemandirian bekerja dengan memberikan sosialisasi terhadap nilai budaya hingga visi dan misi, sehingga memicu kemampuan karyawan dalam mengatasi masalah yang dihadapi dan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Haryadi, M. E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Arisma Dawindo Sarana. *Jurnal Manajemen*.
- Lorinka E., & Evyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sammyung Precision Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1241-1248.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mewoh, dkk. (2017). Pengaruh Budaya Permai Sentosa. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darodjat, A. (2015). *Konsep – Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Anggota Ikapi.
- Edison, E., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.