

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. GREENLIFE TIRTA SENTOSA**

Arlisa Indriawati¹ ; Suryati Eko Putro²

[¹ iarlisa@yahoo.com](mailto:iarlisa@yahoo.com) ; ² suryatiekoputro@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Surabaya

ABSTRACT

This study uses a quantitative approach method. In this study, the sampling technique that will be used is saturated sample, with the aim of taking samples based on all the populations contained in the research object as samples in this study. The analytical research method used is a stepwise regression test. Hypothesis testing in this study was carried out by statistical tests, namely path analysis, t-test and F-test.

Results Based on the research, job satisfaction has a significant effect on employee performance and workload has a significant effect on employee performance. With these results, it is hoped that further researchers can develop other variables that can affect employee performance such as work motivation so that further research results can provide broader research results.

Keywords: *Work Objectives, Workload and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah sampel jenuh, dengan tujuan untuk mengambil sampel berdasarkan seluruh populasi yang terdapat dalam objek penelitian dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Metode penelitian analisis yang digunakan adalah uji regresi bertahap. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan uji statistik yaitu analisis jalur, uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hasil tersebut, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil penelitian yang lebih luas lagi.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Received agustus 22, 2022; Revised september 2, 2022; Accepted september 22, 2022

* Arlisa Indriawati, e-mail address iarlisa@yahoo.com

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan. Jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Perusahaan merupakan suatu wadah yang didirikan oleh seorang atau sekelompok orang yang memiliki suatu tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan. Setiap perusahaan pasti memiliki visi, misi dan tujuan yang akan dicapainya, untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak lepas dari kinerja seluruh komponen yang ada di dalam perusahaan tersebut salah satunya adalah karyawan.

CV. Greenlife Tirta Sentosa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan teh, minuman, dan suplemen tradisional yang mempunyai 30 karyawan. Visi CV. Greenlife Tirta Sentosa menjadi perusahaan nasional di bidang pengolahan teh, minuman dan suplemen tradisional yang terkemuka di Indonesia. Misi perusahaan mengutamakan kualitas dan pelayanan yang prima, mengembangkan inovasi produk baru sesuai tren yang berkembang di masyarakat, dengan tetap pada koridor keamanan pangan.

Dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen yang bersangkutan, salah satu dari komponen itu adalah karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja dari individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis and Jackson 2006). Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011).

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kepuasan kerja dan faktor beban kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan

tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2011)

Beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan, karena dengan jam kerja yang kurang efektif serta limpahan pekerjaan yang berlebihan maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja, ini yang berkaitan pada hasil produksi perusahaan. Oleh karena itu pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri. Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal (Adil Kurnia, 2010).

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya, dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Suwatno, 2014). Menurut Permendagri No.12/2008 dalam Agripa (2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan / unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji (Musfiqon: 2012). Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah terstruktur, sistematis dan terencana (Puguh 2009). Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Greenlife Tirta Sentosa dengan fokus penelitian terhadap karyawan yaitu menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono: 2012). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi yang terdapat dalam objek penelitian dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini (Sugiyono: 2013). Berikut adalah tabel definisi operasional dalam penelitian ini:

Tabel 1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan kerja (X1)	Kepuasan kerja menunjukkan ke-sesuaian antara harapan karyawan yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. (Robbins dan Judge, 2008)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Rekan kerja 3. Gaji 4. Kesempatan kerja 5. Supervisor	Likert
Beban Kerja (X2)	Pekerjaan yang diharuskan selesai oleh pegawai sesuai dengan aturan di dalam organisasi dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Dan dapat diselesaikan dengan baik agar tujuan organisasi tercapai (Tarwaka)	1. Beban waktu 2. Beban usaha mental 3. Beban tekanan psikologis (Tarwaka)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan ke-seluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. (Moeheriono, 2010).	1. Kualitas kerja 2. Inisiatif 3. Kerja tim 4. Pemecahan masalah 5. Tekanan (Luthans, 2006)	Likert

Dalam penelitian ini teknik skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menjadi sub variabel, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur. ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Berikut contoh tabel skala likert:

Tabel. 2
Skala Likert

PILIHAN JAWABAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Jenis dan sumber data dalam melakukan penelitian ini diperoleh baik dalam bentuk data primer maupun data sekunder. Penelitian ini memerlukan data yang di peroleh dengan prosedur dan metode sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

2. Studi Lapangan

Dalam pengumpulan studi lapangan, terdapat beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan, yaitu:

1. Observasi Langsung
2. Kuesioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL Uji Validitas

No.	Item	r Hitung	Keterangan
1.	X1.1	0,831	Valid
2.	X1.2	0,810	Valid
3.	X1.3	0,785	Valid
4.	X1.4	0,692	Valid
5.	X1.5	0,793	Valid

Variabel Kepuasan Kerja (X1) terdiri dari lima (5) item pernyataan. Korelasi pada setiap item pernyataan tersebut mempunyai nilai $> 0,361$ sehingga dapat diambil kesimpulan dari uji validitas tersebut bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X1) dinyatakan valid serta dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai pada r_{tabel} tersebut diperoleh dari $df = N - 2$ dengan melakukan pengujian dua (2) arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361.

No.	Item	r Hitung	Keterangan
1.	X2.1	0,775	Valid
2.	X2.2	0,893	Valid
3.	X2.3	0,914	Valid

Variabel Beban Kerja (X2) terdiri dari tiga (3) item pernyataan. Korelasi pada setiap item pernyataan tersebut mempunyai nilai $> 0,361$ sehingga dapat diambil kesimpulan dari uji validitas tersebut bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X2) dinyatakan valid serta dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai pada r_{tabel} tersebut diperoleh dari $df = N - 2$ dengan melakukan pengujian dua (2) arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361.

No.	Item	r Hitung	Keterangan
1.	Y.1	0,917	Valid
2.	Y.2	0,924	Valid
3.	Y.3	0,734	Valid
4.	Y.4	0,888	Valid
5.	Y.5	0,896	Valid

Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari lima (5) item pernyataan. Korelasi pada setiap item pernyataan tersebut mempunyai nilai $> 0,361$ sehingga dapat diambil kesimpulan dari uji validitas tersebut bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y)

dinyatakan valid serta dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai pada r_{tabel} tersebut diperoleh dari $df = N - 2$ dengan melakukan pengujian dua (2) arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361.

Uji Reabilitas

No.	Indikator Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0.840	Reliabel / Diterima
2.	Beban Kerja (X2)	0.826	Reliabel / Diterima
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0.919	Reliabel / Diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari keseluruhan variabel tersebut (Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)) lebih besar dari 0,6 ($>0,6$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data tersebut telah reliabel atau diterima yang berarti bahwa kuesioner-kuesioner tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85808901
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.069
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas hasil uji normalitas dapat diketahui nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Dengan demikian bahwa residual data terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.474	1.692		.871	.391		
KEPUASAN KERJA	.329	.129	.327	2.544	.017	.412	2.425
BEBAN KERJA	1.017	.208	.627	4.877	.000	.412	2.425

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh instrument variabel penelitian tidak menunjukkan adanya kasus multikolinearitas. Dengan variabel Kepuasan Kerja (X1)

memiliki nilai *tolerance* 0,412 dengan VIF 2,425 dan Beban Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,412 dengan VIF 2,425. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas karena nilai VIF < 10,00.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.348	1.674		3.792	.000
	KEPUASAN KERJA	.020	.040	.050	.510	.611
	BEBAN KERJA	.048	.040	.069	.731	.598

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,611 > 0,05, variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,598 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument variabel dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.474	1.692		.871	.391
	KEPUASAN KERJA	.329	.129	.327	2.544	.017
	BEBAN KERJA	1.017	.208	.627	4.877	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Untuk mengetahui, secara parsial terdapat pengaruh atau tidaknya antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan ketentuan, jika nilai signifikansi < 0,05 *T*hitung > *T*tabel, artinya terdapat pengaruh secara parsial, begitu dengan sebaliknya. Rumus *t*tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= (0,05/2 ; 30 - 2 - 1) \\
 &= (0,025 ; 27) \\
 &= 2,051
 \end{aligned}$$

Uji Hipotesis

H1 : Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Greenlife Tirta Sentosa dengan nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) adalah 0,017 < 0,05 dan *t* hitung 2,544 > 2,051.

H2 : Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Greenlife Tirta Sentosa dengan nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja adalah 0,000 < 0,05 dan *t* hitung 4,877 > 2,051.

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.244	2	221.622	59.765	.000 ^b
	Residual	100.122	27	3.708		
	Total	543.367	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA , KEPUASAN KERJA

Perhitungan F_{tabel} adalah dfl dan df 2 yang kemudian dapat dilihat pada lampiran F_{tabel} , perhitungan F_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - k = 30 - 2 = 28 = 3,34$$

H_3 = Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Greenlife Tirta Sentosa.

Berdasarkan pada hasil uji tabel diatas diketahui nilai signifikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat adalah sebesar $0,000 < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} 59,765 > 3,34$ sehingga dapat disimpulkan H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada karyawan CV. Greenlife Tirta Sentosa.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.802	1.926

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA , KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Melalui data tabel diatas dapat kita ketahui bahwa nilai R.Square sebesar 0,816, diartikan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yakni sebesar 81,6%. Sedangkan sisanya yakni 18,4% dijelaskan pada variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan dengan serangkaian uji yang telah dilakukan pada untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Hasil dari penelitian yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang sudah disebar ke para responden dan juga temuan-temuan di lapangan. Penelitian ini berfokus pada variabel independen (bebas) yaitu kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan CV. Greenlife Tirta Sentosa dengan jumlah keseluruhan karyawan yang berjumlah 30 responden.

Uji regresi yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,017 < 0,05$ dan t hitung $2,544 > 2,051$. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil uji variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Greenlife Tirta Sentosa dengan nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,877 > 2,051$.

Berdasarkan pada hasil uji f tabel diatas diketahui nilai signifikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat adalah sebesar $0,000 < 0,05$ atau F hitung $59,765 > 3,34$ sehingga dapat disimpulkan H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada karyawan CV. Greenlife Tirta Sentosa.

Melalui data tabel diatas dapat kita ketahui bahwa nilai R.Square sebesar 0,816, diartikan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yakni sebesar 81,6%. Sedangkan sisanya yakni 18,4% dijelaskan pada variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dengan data yang telah didapatkan dari responden yang bekerja di CV. Greenlife Tirta Sentosa bahwa:

1. Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di CV. Greenlife Tirta Sentosa.
2. Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Greenlife Tirta Sentosa.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan S.P Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, R.L, and J.H Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Musfiqon, Dr. H. M. 2012. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya
- Puguh, Suharso. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis : Pendekatan Filosofi Dan Praktis. Jakarta: PT Indeks
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs.Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT. Intan Sejati
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan RdanD)*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011 Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno dan Priansa, Donni, Juri. 2014. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta