

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

Zulfan Yusuf

Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah

zulfanyusuf@serambimekkah.ac.id

Fahmi Arfan

Fakultas Agama Islam, Universitas Serambi Mekkah

Fahmi.arfan@serambimekkah.ac.id

Geta Ambartiasari

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Serambi Mekkah

getaambartiasari@serambimekkah.ac.id

Sarboini

Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah

sarboinise@serambimekkah.ac.id

Article's History:

Received 3 February 2024; Received in revised form 15 February 2024; Accepted 1 March 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Yusuf, Z., Arfan, F., Ambartiasari, G., & Sarboini. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 1073-1078. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2294>

Abstrak: (Arial Narrow 10 pt, bold, alignment left, Indentation None, Spacing 6pt After and Before)

Pengembangan sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Kinerja karyawan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan sumber daya manusia dan kinerja karyawan, serta mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. sumber daya manusia dan kinerja karyawan, serta mengeksplorasi dan menganalisis dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS Ver 22 dan menggunakan model regresi linier sederhana dengan hasil sebagai berikut $Y = 0,909 + 0,608X + e$. Uji determinasi dengan nilai R^2 sebesar 29,7%. Uji t dengan perbandingan thitung 4,056 > ttabel 1,68488 maka H_0 diterima H_1 ditolak Untuk menganalisis Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Penyebaran kuesioner dengan sampel dalam penelitian ini. Sebanyak 41 orang responden. Hasil regresi Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,608 yang berarti bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) meningkatkan kinerja karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh sebesar 1%. meningkat sebesar 1%, kinerja karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,297$ (29,7%), yang berarti pengembangan sumber daya manusia (X) memiliki kemampuan untuk menjelaskan (Y) kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, sebesar 29,7% dan sisanya sebesar 70,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji-t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,056 dan t-tabel sebesar 1,68488. Dari hasil perbandingan tersebut dapat dilihat bahwa pengujian dengan perbandingan t-hitung $4,056 > t$ tabel 1,68488 maka H_0 diterima H_1 ditolak. Artinya pengembangan sumber daya manusia Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh.

Keywords : Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap organisasi. Sebagai faktor kunci, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Kebutuhan organisasi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi semakin mendesak sejalan dengan dinamika dunia yang terus berubah. Dalam organisasi pemerintahan, sering dijumpai kinerja pegawai yang kurang baik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang seharusnya tidak terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak mengikuti peraturan jam kerja. Hal ini berdampak negatif bagi organisasi karena pekerjaan sering tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Pekerjaan sering tidak selesai tepat waktu atau sebagian besar waktu digunakan dengan tidak tepat, waktu tidak digunakan dengan benar. Selain itu, fenomena yang masih ada adalah karyawan yang menggunakan waktu kerjanya untuk kegiatan paruh waktu lainnya. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi buruk karena perhatiannya terfokus pada kegiatan di luar tugasnya. Selain itu, perhatiannya terbagi dengan kegiatan-kegiatan di luar fungsi seorang PNS, sehingga pegawai tersebut tidak sepenuhnya menjalankan fungsi sebagai PNS, yang berarti pegawai tersebut tidak terintegrasi secara penuh ke dalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi.

Salah satu cara untuk mengelola karyawan agar dapat berkinerja dengan baik adalah dengan melakukan pengembangan kualitas atau kapasitas sumber daya manusia. adalah suatu usaha untuk mengembangkan kualitas atau kapasitas sumber daya manusia melalui perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan personil atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kapasitas sumber daya manusia atau kemampuan manusia untuk mencapai tujuan pembangunan suatu negara. Proses peningkatan di sini meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro dalam pengertian lingkungan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pelatihan dan pengelolaan sumber daya manusia. adalah suatu proses merencanakan, mendidik, melatih, mengawasi dan mengatur serta mengelola pegawai untuk mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak positif bagi orang-orang yang terlibat dan organisasi. Dimana karyawan menjadi lebih cakap, berpengetahuan dan mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan persyaratan pekerjaannya untuk perusahaan. menjalankan tugasnya sesuai dengan persyaratan pekerjaannya untuk perusahaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengembangan sumber daya manusia yang baik di BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi akan mempengaruhi kinerja mereka. Jambi akan mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja Karyawan Produktivitas karyawan akan meningkat, pekerjaan akan selesai tepat waktu, tepat waktu, dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Dimana kinerja menurut Mangkunegara, (2017:75) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017).

Kinerja dari para karyawan BPJS Ketenagakerjaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia karyawan tersebut. Dimana kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, maka diperlukan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh terhadap karyawan BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri. BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh sebagai instansi pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya. Pemberian pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh dilandasi dengan kesadaran akan tugas, tanggung jawab dan rasa kewajiban yang tinggi untuk memberikan pelayanan. Memberikan pelayanan yang baik untuk kepuasan masyarakat. BPJS Ketenagakerjaan adalah program jaminan sosial yang bertanggung jawab kepada Negara untuk memberikan perlindungan ekonomi dan sosial kepada masyarakat.

Pelayanan Publik BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh menunjukkan bahwa indikator ini belum mencapai standar kinerja. Karyawan adalah orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Baik itu karyawan maupun buruh atau pekerja. Orang yang sekarang dianggap sebagai pengangguran adalah orang yang menjalankan usaha sendiri untuk menghasilkan pendapatan. untuk menghasilkan pendapatan. seperti dokter, dealer, ojek online dan lain-lain. Disini BPJS

Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh menawarkan 5 program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan yang terakhir Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Kondisi pengembangan sumber daya manusia yang kurang baik akan mempengaruhi hasil pelaksanaan Kondisi pengembangan sumber daya manusia yang kurang baik menyebabkan hasil pelaksanaan pekerjaan

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang menyatakan bahwa seseorang akan berkinerja secara optimal apabila terdapat manfaat dan bujukan dalam pekerjaannya secara adil dan wajar, Wexley (dalam Sinambela, 2012), Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila karyawan memiliki rasa keadilan. Menurut teori ini, berbagai indikator yang dapat menimbulkan rasa keadilan antara lain adalah adanya fringe benefit, artinya karyawan dapat merasakan manfaat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pegawai juga harus mendapatkan rangsangan dari banyak pihak yang berkepentingan dalam bentuk dorongan agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan wajar dalam artian harus ada kesetaraan di antara pegawai lainnya dalam pembagian tugas dan insentif yang diterima. Kinerja suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu. Oleh karena itu, jika ingin meningkatkan kinerja organisasi maka harus memperhatikan kinerja setiap individu.

Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Stolovitch, 1992:67). Kinerja didefinisikan sebagai fungsi dari motivasi dan dorongan (Hersey, 2013:55). Kinerja didefinisikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dengan demikian, untuk dapat berhasil menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu dan tingkat kemauan tertentu (Blanchard, 2013:55). Kemampuan dan kemauan seseorang tidak akan efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa terlebih dahulu memahami apa yang akan atau telah dikerjakan dan bagaimana seharusnya dikerjakan. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. tujuan yang telah ditetapkan (Donelly,1994:24). Kinerja dapat dikatakan berhasil dan sukses serta baik apabila tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik. Mangkunegara (2013:75), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan Donelly,1994:24). Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya (Zainur, 2010:41) mendefinisikan "kinerja sebagai keseluruhan proses kerja individu yang mencapai hasil. Keseluruhan proses kerja individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan baik tidaknya hasil kerja individu tersebut. digunakan sebagai dasar untuk menentukan baik tidaknya hasil kerja individu tersebut. Teknologi kepemimpinan yang komprehensif untuk menganalisis dan memecahkan masalah kinerja dalam organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan kualitas atau kapasitas manusia untuk mencapai tujuan pembangunan suatu negara. Proses peningkatan di sini meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam arti mikro, lingkungan unit kerja (departemen atau organisasi lainnya), pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pendidikan, pelatihan, pembinaan dan pengelolaan pegawai atau staf untuk mencapai hasil yang optimal. untuk mencapai hasil yang optimal. Mangkunegara (2013:-32).

Menurut Zaydam (dalam Ismail 2013:3), pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi agar pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh organisasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi. Disisi lain, Desseler (2015:305) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah pendekatan khusus untuk perubahan organisasi dimana karyawan mengambil tanggung jawab untuk diri mereka sendiri dan membuat perubahan yang diperlukan, seringkali dengan bantuan konsultan profesional. Menurut Sedarmayanti (2010:29), pengembangan sumber daya manusia secara makro sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan secara efektif.

Metodologi

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu dengan membandingkan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti melakukan studi kepustakaan untuk mempelajari data-data mengenai BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Selanjutnya dilengkapi dengan studi atau penelitian kepustakaan (Library research).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini meliputi seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi pada tahun 2022 yang berjumlah 41 orang. Dengan menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan responden.

Teknik Analisis Data

Untuk menghitung tanggapan karyawan terhadap Job Development di BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, BPJS menggunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor dari setiap item kuesioner.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.909	.414		2.194	.034
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.608	.150	.545	4.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi linier sederhana di atas, nilai variabel koefisien regresi adalah sebesar 0,608. Jika nilai koefisien X bernilai positif, maka variabel Y mengalami perubahan. Dalam penelitian ini dapat dianalisis bahwa besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,608, yang berarti ketika pengembangan sumber daya manusia bagian kepegawaian BPJS Kota Banda Aceh meningkat sebesar 1, maka penyerapan tenaga kerja BPJS Cabang Kota Banda Aceh meningkat sebesar 0,608.

Tabel 2. Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.279	.34390

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,545 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel HRD (X) dengan kinerja (Y). Dari hasil uji SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi = R squared (R²) sebesar 0,297, angka ini menunjukkan bahwa variabel HRD (X) memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 29,7 sisanya sebesar 70,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 3. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.909	.414		2.194	.034
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.608	.150	.545	4.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} 4,056 > 1,68488$ (t_{tabel}), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Banda Aceh.

Pengujian Hipotesis

Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan nilai mean 170 jika dilihat pada skala 139,5 sampai dengan 172,2. artinya pengembangan sumber daya manusia di BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh konsisten, dalam artian indikator pengembangan sumber daya manusia dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap ketenagakerjaan BPJS di Kota Banda Aceh. Kinerja dengan skor rata-rata 166,5 masuk dalam skala 139,5 sampai dengan 172,2. yang berarti kinerja di BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh baik. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan sangat baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 tentang pengembangan sumber daya manusia karyawan tersebut diterima.

Kesimpulan

Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPJS Kesehatan Kota Jambi memiliki nilai rata-rata 170 dari skala 139,5 sampai dengan 172,2. artinya baik atau bernilai tinggi. Kinerja memiliki nilai rata-rata 166,5 dari skala 139,5 sampai dengan 172,2. Hal ini berarti baik atau bernilai tinggi. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kota Banda Aceh. Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 0,909 + 0,608X + e$. Konstanta sebesar 0,909 berarti prestasi kerja yang baik jika BPJS Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh secara konsisten sebesar 0,909. Koefisien regresi sebesar 0,608 berarti jika pengembangan sumber daya manusia meningkat satu satuan maka kinerja akan menurun sebesar 0,608. Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,297$ (29,7%) yang berarti pengembangan sumber daya manusia dapat menjelaskan kinerja (Y) pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh sebesar 29, sisanya sebesar 7% dan 70,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dorongan, dan motivasi. Seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dorongan, dan lain-lain. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t -hitung sebesar 4,056 dan t -tabel sebesar 1,68488. Dari hasil perbandingan tersebut dapat dilihat bahwa t -hitung sebesar 4,056 lebih besar dari t -tabel sebesar 1,68488, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh.

Referensi

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung. Benny Usman 2008. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1, hal. 1-10.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung. Ismail, Iriani. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Malang: Bagian Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya.
- Dessler. Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat Belas Bahasa Indonesia. Jilid 1: Edisi keempat belas, Jakarta: Indeks.
- Ismail, Iriani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Brawijaya. Malang: Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Abdul Waris. 2015. Efektivitas Pelatihan, Keterampilan dan Disiplin Kerja Terhadap Keberhasilan Karir Karyawan Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Ascrida Bangun), Proses – Ilmu Sosial dan Perilaku, volume 211, 25 November 2015, hal. 1240-1251. 1240-1251.

- Mangkunegara, Anwar. 2007. *Evaluasi Efektivitas Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Cetakan ketiga. Bandung: Reika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar. 2003. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Sumber Daya Manusia. Bandung: Reika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar. 2006. *Evaluasi Efektivitas Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Bandung: PT Reika Aditama.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber daya manusia dan produktivitas tenaga kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Reformasi birokrasi dan manajemen sumber daya manusia, Cetakan kelima, PT Reika Aditama, Bandung.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnely, J.M. 1994. *Manajemen Organisasi I Manajemen*. Jilid 1. Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Gibson James L.dkk. (2009). *Organisasi: perilaku, struktur, Percobaan* . New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Harold D. dan Keeps, Erica J., 1992, *Handbook of Human Performance Technology Panduan lengkap untuk menganalisis dan memecahkan masalah kinerja dalam organisasi*. masalah kinerja dalam organisasi. San Francisco: Jersey-Bass Publishing Company Toha
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muharto. (2002). *Masalah-masalah kinerja dalam organisasi*. San Fransisco: Jersey-Bass Publishing Toha, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Karyawan*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim yang Kuat untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press