



Pengaruh Insentif, Kedisiplinan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Mega Finance Makassar

Irianti¹, Syarifuddin², Andi Haerani³

^{1,2,3} Universitas Wira Bhakti Makassar Indonesia

Email author: irianti.gow@wirabhaktimakassar.ac.id

Article Info

Article history:

Received March 28, 2025

Revised April 17, 2025

Accepted April 28, 2025

Keywords:

Incentive
work discipline
career development
working spirit
employee

ABSTRACT

This research discusses the influence of incentive giving, working discipline and career development of the employee spirit at PT. Mega Finance Makassar.

The study aims to analyse the influence of incentive assistance, work discipline and career development on employee morale, analyse partially linked variables, analyse simultaneous associated variables as well as analyzing the related variables that most influence the work of employees at PT. Mega Finance Makassar.

The population in this research is the company and its employees in PT. Mega Finance Makassar amounted to 40 people. Sampling is carried out using the total sampling technique. Techniques of collecting data with questionnaires, whereas data analysis techniques using multiple linear regression analyses, classical assumptions (test normality, multicholinerity test, heteroskedastisity Test), statistical tests (t- test, F-test and determination test).

Based on the results of a double linear regression analysis of the T test acquired findings by partial incentives to the employee spirit of PT. Mega Finance Makassar, while work discipline and career development are not significant. From the simultaneous trial results of incentive, work discipline and career development have significant effect on the employee spirit of PT. Mega Finance Makassar where the value of F count > F table. Incentives have the most dominant influence on the employee spirit of PT. Mega Finance Makassar acquired R Square value of 0.255, which means the dependent variable can be requested by an independent variable of 25.5% while the remainder is 74.5% Requested by another variable outside the model..

Corresponding Author:

Irianti,

Universitas Wira Bhakti Makassar Indonesia

Jln. Andi Pangerang Pettarani No.72 Komp. Ruko An-Nadzar, Makassar 90231

Email: irianti.gow@wirabhaktimakassar.ac.id



Abstraksi : Penelitian ini membahas Pengaruh Pemberian Insentif, Kedisiplinan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Mega Finance Makassar.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian Insentif, Kedisiplinan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Semangat Kerja karyawan, menganalisis variabel yang

berpengaruh secara parsial, menganalisis variabel yang berpengaruh secara simultan serta menganalisis variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mega Finance Makassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT. Mega Finance Makassar sejumlah 40 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *teknik total sampling*. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), uji statistik (uji t, uji F dan koefisien determinasi).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari uji t diperoleh temuan bahwa secara parsial Insentif berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Mega Finance Makassar, sedangkan Kedisiplinan Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh tidak signifikan. Dari hasil uji F bahwa secara simultan Insentif, Kedisiplinan Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Mega Finance Makassar dimana nilai F hitung > F tabel. Insentif mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Mega Finance Makassar Diperoleh nilai R square sebesar 0,255, yang artinya variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 25,5% sedangkan sisanya sebesar 74,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model

Kata Kunci: Insentif, Kedisiplinan Kerja, Pengembangan Karier, Semangat Kerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja adalah pemberian insentif dari organisasi. Adanya pemberian insentif pada karyawan akan membuat karyawan merasa tenang dan termotivasi serta bergairah, bersemangat dalam mencapai dan menjalankan tugasnya, yang akhirnya dapat memperbesar tingkat produktivitas.

Pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan/instansi dapat terpenuhi sedangkan bagi karyawan sebagai salah satu kebutuhannya. Menurut Moekijat (2010:190-191) indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan secara umum dapat berupa turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, *labour turnover* yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi, dan adanya pemogokan yang dilakukan oleh karyawan.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan PT. Mega Finance dituntut untuk senantiasa memperhatikan dengan sungguh tenaga kerjanya agar semangat kerja yang dicapai oleh karyawan meningkat dan sesuai dengan target perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pihak manajemen perusahaan PT. Mega Finance perlu memperhatikan faktor-faktor yang ada di sekitarnya salah satunya adalah memberikan insentif apabila memenuhi target, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Siagian (2010:268) menjelaskan bahwa insentif diberikan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

PT. Mega Finance Merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa finance. Dalam praktiknya, PT. Mega Finance menerapkan kebijakan insentif dan kedisiplinan kerja yang tinggi serta

memberikan kesempatan pengembangan karier kepada semua karyawan. Hal tersebut dilakukan guna mendorong semangat kerja karyawannya. Yang mana diharapkan peningkatan semangat kerja yang tinggi akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan. Tulisan ini kemudian berusaha menjabarkan 2 pokok permasalahan Pertama apakah variabel Insentif, kedisiplinan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan ?. Kedua variabel Insentif, kedisiplinan kerja dan pengembangan karir dari ketiga variabel tersebut yang mana paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Mega Finance Makassar?

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan kuantitatif yaitu Data kuantitatif data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT. Mega Finance Makassar sejumlah 40 orang.

Penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *teknik total sampling*. Menurut Sugiono (2012:124) Total sampling adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik yang akan digunakan dalam memperoleh data yang lengkap, yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara mengamati dan mencatat langsung atas obyek yang diteliti. Observasi yang dilakukan adalah non partisipatif.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik untuk menggali informasi yang berkenaan dengan suatu masalah dengan melakukan kegiatan tanya jawab secara langsung atau bertatap muka dengan pihak yang memiliki kaitan dengan obyek yang akan diteliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data antara lain: sejarah berdirinya perusahaan dan perkembangannya, struktur organisasi, serta data mengenai ketenaga kerjaan.

4. Kuisisioner

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian Reliabilitas terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Insentif (X_1), Kedisiplinan Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) serta variabel terikat Semangat kerja karyawan (Y) masing-masing memiliki *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6. Kondisi ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian terhadap instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian, apakah dapat mengukur yang hendak diukur atau tidak.

Untuk mengetahui indeks validitas kuisioner digunakan rumus *product moment correlation* dengan tingkat kepercayaan 95%. Suatu kuisioner dikatakan valid jika nilai signifikan < 0,05 dan jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka variabel tersebut tidak valid. Bila angka koefisiennya lebih besar dari angka kritis r, maka suatu pernyataan atau pertanyaan dianggap valid dan sebaliknya. Untuk jumlah sampel sebanyak 40 maka $df = n-2$ atau $40-2 = 38$ dan didapatkan nilai kritis r_{tabel} sebesar 0,3120.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Insentif (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Semangat Kerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Perhitungan dengan bantuan program *SPSS 20.0 for windows*

$$\text{Dengan Rumus; } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja Karyawan

X_1 = Insentif

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Pengembangan Karir

α = konstanta

β_1 = koefisien regresi variabel Insentif

β_2 = koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

β_3 = koefisien regresi variabel Pengembangan Karir

e = pengganggu (*error*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel Indikator

Indikator Pemberian Insentif

Dari teori-teori yang telah dijelaskan, adapun indikator untuk mengukur variabel insentif yang dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel
Variabel Indikator Insentif (X1)

Variabel	Indikator	Item
Insentif	Pendapatan	a. Bonus b. Lembur
	Jaminan Sosial	a. Tunjangan Kesehatan b. Tunjangan hari Raya
	Penghargaan	a. Piagam Penghargaan b. Promosi dan Pengembangan Diri

Sumber: Robbins at.al (2010)

Indikator Kedisiplin Kerja

Dari teori-teori yang telah dijelaskan, adapun indikator untuk mengukur variabel Disiplin Kerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel
Variabel Indikator Kedisiplinan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Item
Kedisiplinan Kerja	Disiplin Waktu	a. Kehadiran b. Jam kerja
	Disiplin Peraturan	a. Komitmen b. Ketaatan menggunakan atribut seragam
	Disiplin Tanggung jawab	a. Penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor b. Kesanggupan menghadapi pekerjaan

Sumber: Robbins (2010)

Indikator Pengembangan Karier

Dari teori-teori yang telah dijelaskan, adapun indikator untuk mengukur variabel Pengembangan Karier yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel
Variabel Indikator Pengembangan Karier (X3)

Variabel	Indikator	Item
Pengembangan Karier	Promosi	a. Kesempatan yang sama tiap karyawan b. Sistem promosi yang jelas
	Pelatihan	a. Manfaat pelatihan untuk karier b. Menambah skill
	Pendidikan	a. Mampu mendukung jenjang karier

Sumber: Robbins (2010)

Indikator Semangat Kerja

Dari teori-teori yang telah dijelaskan, adapun indikator untuk mengukur variabel Semangat kerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel
Variabel Indikator Semangat Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Item
Semangat Kerja	Hubungan sesama karyawan	a. Membangun kerjasama yang baik b. Menjalin hubungan yang baik diluar pekerjaan
	Hubungan bawahan dan atasan	a. Menghindari Konflik dengan pimpinan b. Komunikasi yang baik

Sumber: Loteiner dan Tohardi (2012)

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas instrument dari keempat variabel yaitu variabel Insentif, Kedisiplinan Kerja, Pengembangan Karier dan Semangat Kerja seperti pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari seluruh butir semuanya valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu variabel Insentif, Kedisiplinan Kerja, Pengembangan Karier dan Semangat Kerja adalah reliabel karena nilai r Alpha $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov Sminorv-Test*. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan p -value dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Jika p -value > 0.05 , maka data berdistribusi normal. Dalam asumsi kenormalan regresi, uji normalitas dilaksanakan terhadap residual dari regresi.

Tabel
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Kolmogorov Sminorv-Test	Signifikansi	p-value	Interpretasi
Unstandardized Residual	0,573	0,876	$p > 0.05$	normal

Sumber: Data primer yang diolah

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Insentif	0,759	1,344	Tidak ada masalah multikolinieritas
Kedisiplinan Kerja	0,829	1,181	Tidak ada masalah multikolinieritas
Pengemb.Karir	0,710	1,979	Tidak ada masalah multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah

Dari hasil perhitungan tabel 4.12 uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.1 (10%), artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki VIF kurang dari 10 (<10). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Insentif	0,368	4,713	0,000
Kedisiplinan kerja	0,060	0,740	0,460
Pengembangan karir	0,163	1,814	0,072
Konstanta	7,552	4,135	0,000
R ²	0,255		0,000
F hitung	16,677		

Sumber : *Out put program SPSS*

Dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi

$$Y = 7,552 + 0,368 X_1 + 0,060 X_2 + 0,163 X_3 + e$$

$$t = 4,713 \quad t = 0,740 \quad t = 1,814$$

Tabel
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
1	7.552	1.827			.000
(Constant)	.368	.078	.389	4.135	.000
Insentif	.602	.081	.058		.460
Kedisiplinan Kerja	.163	.090	.153	4.713	.072
Pengemb. Karir				.740	
				1.814	

a. Dependent Variable:SK

Dengan menggunakan program SPSS dihasilkan masing - masing variabel bebas sebagai berikut :

$$X_1 = 4,713$$

$$X_2 = 0,740$$

$$X_3 = 1,814$$

Karena nilai t hitung X_2 dan $X_3 < t$ tabel (0,740 dan 1,814 < 1,976) maka konsekuensinya adalah H_0 diterima H_a ditolak untuk masing-masing variabel diatas dalam hal ini X_2 dan X_3 , artinya masing-masing variabel Kedisiplinan Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Mega Finance Makassar. Sedang karena nilai t hitung untuk $X_1 > t$ tabel (4,713 > 1,976) maka konsekuensinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Mega Finance Makassar.

Tabel
Hasil Uji F

ANOVA^b

1	Mode	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.090	3	57.697	16.677	.000 ^a
	Residual	505.104	146	3.460		
	Total	678.193	149			

- a. Predictors: (Constant), PENGEMB.KARIR, KEDISIPLINAN KERJA, INSENTIF
b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh F hitung sebesar 16,677, karena nilai F hitung > F tabel (16,677 > 2,667). Konsekuensinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Insentif, Kedisiplinan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Semangat kerja Karyawan PT. Mega Finance Makassar.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel – variabel independent (Insentif, Kedisiplinan Kerja dan Pengembangan Karir) secara bersama – sama dalam menjelaskan variabel dependen (Semangat Kerja). Dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa besarnya nilai R^2 (koefisien determinasi) = 0,255 atau 25,5% berarti kemampuan variabel – variabel bebas secara bersama – sama yaitu Insentif, Kedisiplinan Kerja dan Pengembangan Karir dalam menjelaskan Semangat Kerja adalah sebesar 25,5% sedangkan sisanya sebesar 74,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

Koefisien Regresi

Untuk mengetahui faktor yang paling dominan terhadap keputusan pembelian dalam penelitian ini dengan melihat besarnya nilai koefisien regresi, hal ini mengingat jumlah soal angket masing – masing variabel sama. Untuk melihat pengaruh yang dominan dapat diketahui dengan melihat koefisien regresi b terbesar yang dihasilkan dari ketiga variabel independent. Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi Insentif (β_1) = 0,368 nilai koefisien regresi Kedisiplinan Kerja (β_2) = 0,060 dan nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (β_3) = 0,163. Besarnya nilai koefisien regresi dari ketiga variabel independen tersebut diketahui bahwa variabel Insentif mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Semangat Kerja yaitu sebesar 0,368.

Karena nilai t hitung X_2 dan X_3 < t tabel (0,740 dan 1,814 < 1,976) maka konsekuensinya adalah H_0 diterima H_a ditolak untuk masing– masing variabel diatas dalam hal ini X_2 dan X_3 , artinya masing–masing variabel Kedisiplinan Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Mega Finance Makassar. Sedang karena nilai t hitung untuk X_1 > t tabel (4,713 > 1,976) maka konsekuensinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Mega Finance Makassar.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y), artinya jika Insentif semakin tinggi akan mempengaruhi tingginya Semangat Kerja.

Kedisiplinan Kerja (X_2) dalam penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil yang

berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja (Y), artinya jika Kedisiplinan Kerja semakin tinggi maka tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

Pengembangan Karir (X3) dalam penelitian ini secara parsial memberikan hasil yang berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja (Y), artinya jika Pengembangan Karir semakin tinggi maka tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja.

Insentif (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Pengembangan karir (X3) secara simultan (bersama – sama) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

Insentif (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap Semangat Kerja (Y). Hal ini didukung oleh koefisien regresi Insentif (X1) paling besar dibandingkan dengan koefisien regresi Kedisiplinan Kerja (X2) dan koefisien regresi Pengembangan Karir (X3).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, artinya jika Insentif semakin tinggi akan mempengaruhi tingginya Semangat Kerja.
2. Kedisiplinan Kerja (X2) secara parsial menunjukkan hasil yang berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja, artinya jika Kedisiplinan Kerja semakin tinggi maka tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.
3. Pengembangan Karir (X3) secara parsial memberikan hasil yang berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja, artinya jika Pengembangan Karir semakin tinggi maka tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja.
4. Insentif (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Pengembangan karir (X3) secara simultan (bersama – sama) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).
5. Insentif (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap Semangat Kerja (Y). Hal ini didukung oleh koefisien regresi Insentif paling besar dibandingkan dengan koefisien regresi Kedisiplinan Kerja dan koefisien regresi Pengembangan Karir

REFERENSI

- Andrew E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga
- Anwar P. Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Ketiga, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Bambang Kussriyanto. 2013. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Basir Barthos. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro. Jakarta; Bumi Aksara
- Ghozali Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat, Semarang ; Penerbit BP- Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi & Mimi Martini. 2016. Penelitian Terapan. Yogyakarta. Gajah mada University Press
- Handoko, T Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Edisi Kedua Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar. 2015 . Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- John Suprihanto. 2014. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE

- . 2012. Hubungan Industrial sebuah Pengantar. Yogyakarta: BPFE
- Moekijat. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju
- Sastrohadiwiry, Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno Hadi. 2010. Metodologi Research 2,., Yogyakarta, Andi Offset
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, at al. 2010. Perilaku Organisasi. Edisi Revisi, Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang P Siagian. 2010. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja .Edisi ketiga Jakarta: Rineka Cipta
- Siswanto Sastrohadiwiry. 2015. Manajemen Tenaga Kerja. Edisi ketiga Jakarta: Bumi Aksar