



Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengawasan, Perilaku Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim

Dedi Faureza Kartubi ¹⁾ ; Subahri Madjir ²⁾ ; Darmin ³⁾

¹⁾Study Program of Master of Management College of Economics Serelo Lahat

Email: ¹⁾ dedikartubi@yahoo.com ; ²⁾ madjirsulbahri@gmail.com; ³⁾ darmin121965@gmail.com

How to Cite :

Kartubi, F. D., Madjir, S., Darmi, D. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengawasan, Perilaku Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2>

ARTICLE HISTORY

Received [02 Mei 2023]

Revised [18 Mei 2023]

Accepted [30 Juli 2023]

KEYWORDS

Job characteristics, supervision, employee behavior, work discipline and work effectiveness

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, pengawasan, perilaku pegawai dan disiplin kerja secara sendiri – sendiri dan secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan t dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Perilaku pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Karakteristik pekerjaan, pengawasan, perilaku pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim.

ABSTRACT

The author conducted research with the aim of knowing and analyzing the influence of job characteristics, supervision, employee behavior and work discipline individually and collectively on the work effectiveness of employees of the Muara Enim Regency Housing and Settlement Area Office. The research method used in this study is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test the quality of the data by using the validity test, reliability test, normality test. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial test simultaneous test and the coefficient of determination. The results of the study explain that job characteristics have a significant effect on the work effectiveness of employees of the Housing and Settlement Area Office of Muara Enim Regency. Supervision has a significant effect on work effectiveness. Employee behavior has a significant effect on work effectiveness. Work discipline

has a significant effect on work effectiveness. Job characteristics, supervision, employee behavior and work discipline have a significant joint effect on the effectiveness of the work of the employees of the Muara Enim District Housing and Settlement Area Office.

PENDAHULUAN

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu hal yang mendasar dalam mencapai produktivitas, dimana karakteristik pekerjaan mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan hasil kerja para pegawai yang berguna dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi agar tetap sukses dalam pencapaian tujuan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya.

Pelaksanaan pengawasan suatu instansi pemerintahan itu penting, karena dengan adanya pelaksanaan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau dalam suatu instansi maka akan dapat diketahui kesalahan ataupun penyimpangan yang terjadi dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengawasan adalah suatu bentuk kegiatan yang berupaya agar pelaksanaan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau mendapatkan hasil sesuai dengan harapan sebelumnya. Pengawasan harus dilaksanakan berkesinambungan disuatu kegiatan sehingga sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, selain itu pengawasan dilaksanakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dalam suatu pekerjaan, dengan adanya pengawasan yang dilakukan maka akan memudahkan dalam mengontrol apakah pelaksanaan sudah sesuai dengan perencanaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengawasan maka akan meningkatkan kualitas pelayanan yang ada.

Perilaku adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini. Berdasarkan pengertian dan uraian di atas mengenai pengertian perilaku, maka dapat disimpulkan perilaku pegawai adalah suatu sifat atau karakteristik seseorang pegawai dalam melakukan sesuatu didalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Disiplin kerja adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan. Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan – peraturan dan nilai – nilai yang ada. Disiplin kerja adalah sebagai pelaksana dari unsur manajemen yang ada dalam organisasi untuk memperteguh pedoman dan peraturan – peraturan dalam organisasi. Disiplin kerja adalah sesuatu yang menyebabkan dan memberikan dorongan kepada seseorang pegawai untuk melakukan perbuatan dan kegiatan yang sesuai dengan norma dan aturan – aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Efektivitas kerja adalah pencapaian suatu tujuan berdasarkan hasil sesuai dengan yang dikehendaki tanpa menghitung waktu, biaya, tenaga dan sumber daya yang digunakan. Efektivitas kerja adalah kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan memperhitungkan pengorbanan waktu dan tenaga yang dikeluarkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat efektif adalah manager memilih yang benar untuk dikerjakan sedangkan efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa permasalahan yaitu, Karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada pegawai belum sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai dan pemberian tugas – tugas manakalah sering tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya pegawai. Masih kurangnya pengawasan hal ini menyebabkan tidak semua pelaksanaan tugas sesuai

dengan perencanaan dan pencapaian target kerja belum maksimal. Perilaku pegawai belum menunjukkan perilaku pegawai yang baik, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai yang tidak suka bekerja sama dengan rekan kerja, dan masih adanya pegawai bersifat cuek terhadap rekan kerja dan memiliki hubungan yang tidak harmonis. Disiplin kerja pegawai yang masih rendah hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai terlambat dalam bekerja, pulang cepat tidak sesuai waktunya dan masih adanya pegawai keluar masuk kantor saat jam kerja.

LANDASAN TEORI

Karakteristik Pekerjaan

Dalam Chaplin (2019). Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja seseorang pegawai yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan dorongan untuk menghasilkan produk, jasa dan hasil kerja yang berkualitas Nabilla (2020). Menurut Ivancevich dan Donnely (2018), karakteristik pekerjaan merupakan isi pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan sebagai pemegang pekerjaan. Menurut Jennifer M. George dan Gareth R. Jones (2019) adalah sebagai berikut: "Job characteristics is an approach to job design that aims to identify characteristic that make jobs intrinsically motivating and the consequence of those characteristics," (Karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari desain pekerjaan yang bertujuan untuk mengidentifikasi konsekuensi dari karakteristik/ciri khas yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dalam suatu pekerjaan).

Pengawasan

Menurut Ranupandojo, (2018:147) pengawasan adalah suatu bentuk kegiatan yang berupayah agar pelaksanaan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau mendapatkan hasil sesuai dengan harapan sebelumnya. Menurut Dessler (2019:2), pengawasan adalah penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas dan pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dibandingkan dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya dan serta mengadakan tindakan koreksi sebelumnya.

Perilaku Pegawai

Menurut Prawirosentono (2017:35), perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang. Menurut Robbins (2017:35) perilaku kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja di lingkungan kerja dengan menentukan sikap seseorang tersebut dengan tipe dilingkungan kerja dengan apa yang akan dikerjakannya.

Disiplin Kerja

Menurut Muchadarsyah Sinungan (2020:125) disiplin adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan. Menurut Moekijat, (2020:139) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan – peraturan dan nilai – nilai yang ada.

Menurut Keith David (2017:129), disiplin kerja adalah sebagai pelaksana dari unsur manajemen yang ada dalam organisasi untuk memperteguh pedoman dan peraturan – peraturan dalam organisasi. Menurut Wursanto, (2020 :108) disiplin kerja adalah sesuatu yang menyebabkan dan memberikan dorongan kepada seseorang pegawai untuk melakukan perbuatan dan kegiatan yang sesuai dengan norma dan aturan – aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang menekankan pada hubungan kausal (causal effect). Subject dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam yang berjumlah 41 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner, observasi, serta wawancara. Teknik analisis yakni regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut :

Tabel 1.Uji Regresi Berganda Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1), Pengawasan (X2), Perilaku Pegawai (X3), Disiplin Kerja (X4) Dan Efektivitas Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.920	4.719
Karakteristik Pekerjaan	.249	.078
Pengawasan	.592	.145
Perilaku Pegawai	.665	.083
Disiplin Kerja	.537	.139

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.920 + 0.249 (X1) + 0.592 (X2) + 0.665 (X3) + 0.537 (X4) + e$$

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 18,860, hal ini memiliki arti jika variabel Karakteristik Pekerjaan (X1), Pengawasan (X2), Perilaku Pegawai (X3) dan Disiplin Kerja (X4) diabaikan atau di anggap tidak ada maka nilai variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 18,860.

Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) diperoleh nilai sebesar 0.249, hal ini memiliki arti jika variabel Karakteristik Pekerjaan ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.249 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.249 atau 24.9 % dan sisanya 75.1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar

penelitian penulis seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, pelatihan, pendidikan dan kemampuan kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan (X2) diperoleh nilai sebesar 0.592, hal ini memiliki arti jika variabel Pengawasan ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.592 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pengawasan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.592 atau 59.2 % dan sisanya 40.8 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis, seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, pelatihan, pendidikan dan kemampuan kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Perilaku Pegawai (X3) diperoleh nilai sebesar 0.665, hal ini memiliki arti jika variabel Perilaku Pegawai ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.665 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Perilaku Pegawai terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.665 atau 66.5 % dan sisanya 33.5 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis, seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, pelatihan, pendidikan dan kemampuan kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X4) diperoleh nilai sebesar 0.537, hal ini memiliki arti jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.537 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.537 atau 53.7 % dan sisanya 46.3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis, seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, pelatihan, pendidikan dan kemampuan kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan pengaruh parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri. Untuk lebih jelas mengetahui nilai dalam pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Karakteristik Pekerjaan	3.183	.002
Pengawasan	4.071	.000
Perilaku Pegawai	7.984	.000
Disiplin Kerja	3.863	.000

1. Pengujian pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.002 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Karakteristik Pekerjaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Pengujian pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Pengawasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Pengujian pengaruh Perilaku Pegawai (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Perilaku Pegawai (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X4) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Disiplin Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b			
Model		F	Sig.
1	Regression	36.561	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan, $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Karakteristik Pekerjaan (X1), Pengawasan (X2), Perilaku Pegawai (X3) dan Disiplin Kerja (X4) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Efektivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh - variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.813 ^a	.661	.643

Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,645. Hal ini berarti bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X1), Pengawasan (X2),

Perilaku Pegawai (X3) dan Disiplin Kerja (X4) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 64.5 % dan sisanya 35.5 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis, seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, pelatihan, pendidikan dan kemampuan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim, Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim, Perilaku pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim, Karakteristik pekerjaan, pengawasan, perilaku pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim

Saran

Dengan karakteristik pekerjaan, pengawasan, perilaku pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya pimpinan harus memperhatikan dan meningkatkan karakteristik pekerjaan, pengawasan, perilaku pegawai dan disiplin kerja agar efektivitas kerja pegawai senantiasa meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2018. *Prosedur Penelitian*, Bumi Aksara : Jakarta
- Chaplin, 2019. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hackman dan Oldham dalam Robbins, 2021. *Development Of The Job Diagnostic Survey*, *Journal Of Applied Psychology*,
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Ivancevich dan Donnelly, 2018. *Organization 5th ed*, Jakarta, Erlangga.
- Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, 2019. *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*, Pearson Prentice Hall
- Jono, 2020, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talud*
- Keith David, 2017. *Kerangka Kerja Perencanaan untuk Pembangunan yang Berpusat pada Rakyat dalam Korten dan Sjahrir (ed)*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Nabilla, 2020. *Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan dorongan untuk menghasilkan produk, jasa dan hasil kerja yang berkualitas*

- Prawirosentono, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Purbayu, 2018. Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua, Bumi Aksara Jakarta
- Ranupandojo, 2018. Perilaku Organisasi. Buku 1 Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- Siagian, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H, Alfabeta Bandung
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H, Alfabeta Bandung