

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Kota Jambi

Rohayani

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi
Corresponding email : rohayanismk241@gmail.com

Abstract. *The research aims to find out and analyzed the workload and performance of employees of pt nurtifood jambi city, subsequently also to find out and analyzed how the workload on the performance of employees of pt nutrifood jambi city. Data collection method was done by distributing questionnaires to 50 respondents who became employess in PT Nutrifood Jambi City. The questionnaires was mode based on workload indicator employees answer count using likert scale. And tabulated to be analyzed using range of scale simple linear regression. Simple linear regression statistic analysis was performad using SPSS version 22 statistic program. Based on scale range analysis it's cocluded that employees workload and performance in PT Nutrifood Jambi City. Were good, so that in sample linear regression with regression formula of $Y = 14,409 + 0,470 X$. it means performance valve will increases 0,470 if workload increases with one valve. Regression valve was strengthen by determination R square valve of 19,4 %. Valve in t- hypothesis analysis was 3.579 which bigger that t table (2,011) based on the valve, H_1 was accepted an H_o was rejected that means was workload has significant influenced to employees performance in PT Nutrifood Jambi City.*

Keywords : *workload, performance of employeee*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja dan kinerja karyawan PT. Nutrifood Kota Jambi selanjutnya juga untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Kota Jambi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada 50 responden yang menjadi karyawan di PT Nutrifood Kota Jambi. Kuisioner adalah mode berdasarkan pada indikator beban kerja jumlah jawaban karyawan menggunakan *skala likert*. Dan ditabulasikan untuk dianalisis menggunakan rentang skala regresi linier sederhana. Analisis statistik regresi linier sederhana dilakukan menggunakan program statistik SPSS versi 22. Berdasarkan analisis rentang skala, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kinerja karyawan di PT Nutrifood Kota Jambi. Baik, sehingga dalam sampel regresi linier dengan rumus regresi $Y = 14,409 + 0,470 X$. itu berarti variabel kinerja akan meningkat 0,470 jika beban kerja meningkat dengan satu variabel. Regresi diperkuat dengan tekad R square sebesar 19,4%. Nilai dalam analisis t-hipotesis adalah 3,579 yang lebih besar dari t tabel (2,011), H_1 diterima dan H_o ditolak yang artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nutrifood Kota Jambi.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia itu sendiri. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan factor yang paling utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya, untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia serta sumber daya manusia pun dituntut untuk lebih berkualitas. Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan berbagai tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk meningkatkan kinerja. Adanya perkembangan dan perubahan tersebut, mengakibatkan karyawan harus merubah pola dan system kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada saat ini. Akan terjadi juga permasalahan-permasalahan akibat beragamnya karakter sumber daya manusia yang memiliki perusahaan serta ketidak sesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya organisasi dapat mengakibatkan perusahaan menjadi kurang berkualitas. Pengaruh kinerja individu yang buruk dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai beban kerjanya dapat mengakibatkan kinerja organisasi juga menjadi kurang baik.

Upaya untuk meningkatkan suatu kinerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen-komponen organisasi harus dilakukan upaya perbaikan demi perbaikan secara terus menerus. Suatu kinerja bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja penting diperhatikan.

Masalah kinerja karyawan juga merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap perusahaan. Salah satu aspek utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengukuran kepuasan kerja karyawan. Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan. Meningkatkan kinerja perusahaan adalah memberikan motivasi sebagai salah satu faktor yang diharapkan mampu menangani beban kerja bagi semua karyawannya untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang diharapkan.

Beban kerja merupakan proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain pengaruh beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang karyawan. Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti; (1) Tugas-tugas yang bersifat fisik seperti: stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja. (2) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. (3) Lingkungan kerja seperti: lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan akan menunjukkan kekecewaan, sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi akan dapat meningkatkan semangat kerja terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Bila pemenuhan tersebut tidak tercapai, menimbulkan gangguan fisik dan psikis sehingga mengurangi gairah kerja karyawan berimbas pada rendahnya kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Mangkunegara, 2013:46)

Kinerja suatu karyawan instansi merupakan hal yang sangat penting untuk melihat sekaligus menentukan efektif tidaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan, apalagi di era globalisasi seperti saat ini, setiap pegawai dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya. Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan karena adanya penilaian kinerja karyawan berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Peran karyawan dalam suatu perusahaan sangat menentukan berjalan tidaknya perusahaan tersebut, karena karyawan pada PT. Nutrifood Kota Jambi sebagai salah satu penggerak dalam perusahaan industri makanan, sumber daya manusia menjadi ujung tombak bagi kemajuan perusahaan mengingat sifat usahanya di bidang produk konsumsi pangan. Kesehatan, kebersihan dan termasuk pelayanan kepada konsumen sangat diutamakan agar dapat memenangkan persaingan dengan perusahaan industri diseluruh Indonesia. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri makanan dan minuman khususnya makanan dan minuman yang memberikan manfaat untuk kesegaran, kesehatan, dan penampilan yang berkualitas internasional.

Menurut Ivan cevich Dan Matterson (2002:226), menyatakan bahwa beban kerja dapat menimbulkan stress kerja dan berhubungan dengan respon adaptasi, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologi yang berlebihan terhadap seseorang. Indikator beban kerja yang dikekemukakan oleh Soleman , (2011:85) 1. faktor internal : (Merasa Letih, Kondisi Fisik, Umur, ruang kerja/fasilitas, Target, Tugas, insentiv) 2. faktor eksternal (lingkungan, persaingan antar perusahaan, konsumen, kondisi alam, keamanan kerja). Sedangkan Fahmi (2012:2) menyebut Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Widodo (2015:133) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kaswan, (2012:167) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, Kebutuhan untuk supervise, Dampak intervesonal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara kerja untuk mengumpulkan data dan kemudian mengelola data sehingga menghasilkan data yang dapat memecahkan permasalahan penelitian, hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Winarno Sukahmad (1985:131) yaitu: "metode penelitian merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu cara utama ini dipergunakan setelah penyelidikan menghitung kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan dan situasi penyelidikan.

Dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode diskriptif kuantitatif. Penggunaan metode diskriptif kuantitatif ini diselaraskan dengan variable penelitian yang memusatkan pada masalah-masalah actual dan fenomena yang sedang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka memiliki makna. Sebagaimana yang diungkapkan oleh nana sudjana (1997;53) bahwa “metode penelitian diskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif digunakan apabila bertujuan untuk mendeskriptifkan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka yang bermakna”.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:155). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Nutrifood Kota Jambi yang berjumlah 50 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah metode sensus.

Digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif, Penggunaan metode diskriptif kuantitatif ini diselaraskan dengan variable penelitian yang memusatkan pada masalah-masalah actual dan fenomena yang sedang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka memiliki makna. Sebagaimana yang diungkapkan oleh nana sudjana (1997;53) bahwa “metode penelitian diskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif digunakan apabila bertujuan untuk mendeskriptifkan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka yang bermakna”. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:225) bahwa skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Dan untuk menganalisa yang ada digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi rentang skala, dalam arti bahwa menghitung skor tiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot, untuk melihat bagaimana hubungan variabel independen dan variabel dependen maka dilihat berdasarkan determinasi R^2 yang mana koefisien determinasi merupakan angka yang digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas.

Dan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan dalam bentuk pengujian statistik yakni uji t . Pada uji t ini menyatakan apabila hasil t yang dihitung lebih besar dari t dalam tabel, maka dapat dinyatakan ada pengaruh variabel independen terhadap dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan distribusi variabel beban kerja dapat dijelaskan bahwa semua variabel beban kerja mempunyai skor yaitu beban kerja dimensi internal sebesar 201 dalam kategori tinggi, beban kerja dimensi eksternal 205 dalam kategori tinggi. Dalam distribusi variabel kinerja dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai skor yaitu kualitas 220,5 dalam kategori sangat tinggi, kuantitas 202,5 dalam kategori tinggi, ketepatan waktu 161 dalam kategori sedang, efektifitas biaya 128 dalam kategori sedang, kebutuhan supervise 216,3 dalam kategori sangat tinggi, dampak interpersonal 234,6 dalam kategori sangat tinggi.

Sehubungan dengan data yang didapat adalah data primer dan data sekunder, maka data tersebut harus diuji datanya dalam bentuk uji regresi sederhana dan uji kolerasi (uji R). Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki nilai regresi dan kolerasi yang tinggi. Berdasarkan hasil penghitungan diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau $3.579 > t_{tabel}$ 2,011 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Kota Jambi, dan ini bermakna bahwa semua data yang digunakan itu semua valid.

Regresi linier sederhana pada penelitian ini digunakan dengan tujuan untuk memasukan data yang diteliti kedalam model persamaan regresi dan membuktikan mengenai dugaan adanya pengaruh signifikan antara variabel dependen (beban kerja) terhadap variabel independen (kinerja). Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana (lampiran) dapat diperoleh model persamaan regresi sederhanaanya sebagai berikut

$$Y = 14,409 + 0,470 X + e .$$

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikan 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Berdasarkan lampiran diperoleh angka t_{hitung} 3.579 pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dari pengujian maka dapat dijelaskan sebagai berikut : pengujian variabel beban kerja, dan dari hasil penghitungan uji secara diperoleh nilai t_{hitung} beban kerja sebesar 3.579 dan nilai probabilitas signifikansi 0.004. hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan $0.004 < 0.05$. dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.579 > 2.011$) maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien kolerasi adalah suatu parameter untuk ukuran seberapa kuat erat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Dari lampiran koefisien kolerasi atau nilai r yaitu sebesar 0,459 atau 45,9% yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan yang sangat erat diantara variabel independen (beban kerja) dengan variabel dependen (kinerja). Dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,194 atau sebesar 19,4 % variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu beban kerja, sedangkan 81,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

Pembahasan

Untuk melakukan analisis dan pembahasan terhadap beban kerja pada PT. Nutrifood Kota Jambi dapat dilihat dari rekap jawaban masing-masing indikator.

Analisis Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Nutrifood Kota Jambi

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urusan prioritas penilaian terhadap beban kerja pada PT. Nutrifood Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1

Rekap Rata-Rata Skor Indikator Beban Kerja Pada PT. Nutrifood Kota Jambi

No	Dimensi	Rata-Rata	Keterangan
1	Faktor internal	201	Tinggi
2	Faktor eksternal	205	Tinggi

Sumber : Kuisioner penelitian 2018 (data diolah)

Skor jawaban tertinggi 205 berkaitan dengan beban kerja berarti karyawan merasakan beban kerja dari luar yang berasal dari Faktor eksternal yaitu persaingan dari perusahaan lain sulit untuk dikalahkan dan mengakibatkan kinerja menurun dan kurangnya motivasi dari perusahaan. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan Faktor internal dengan skor 201, berarti karyawan merasakan beban kerja juga dari dalam perusahaan sendiri sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Beban kerja yang diberikan harus disesuaikan dengan kondisi para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dan kondisi berkaitan dengan kinerja dari karyawan yang bersangkutan.

Tabel 2

Rekap Rata-Rata Skor Indikator Kinerja Pada PT. Nutrifood Kota Jambi

No	Dimensi	Rata-Rata	Keterangan
1	Kualitas	220,5	Sangat Tinggi
2	Kuantitas	202,5	Tinggi
3	Ketepatan waktu	161	Sedang
4	Efektifitas biaya	128	Rendah
5	Kebutuhan untuk supervise	216,3	Sangat Tinggi
6	Dampak intervensonal	230	Sangat Tinggi

Sumber : Kuisioner penelitian 2018 (data diolah)

Jawaban responden tertinggi berkaitan dengan kualitas dengan baik terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan, skornya adalah 220,5. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan Efektifitas biaya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi, skornya adalah sebesar 128.

Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nutrifood Kota Jambi

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja instan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibeban kan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) . ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadi interfiensi kerja. Beban kerja yang ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah pegawai lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi interfiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit dapat menyebabkan ketelitian disik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Sumber daya manusia pada PT Nutrifood Kota Jambi baru dapat dikelola dengan baik terutama agar beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Jika terjadi kelebihan beban kera,

maka para karyawan akan merasa kelelahan dalam melayani masyarakat dan akan berakibat menurunnya kualitas pelayanan . sebaliknya jika terjadi kekurangan beban kerja, maka para karyawan akan merasa kelelahan dalam melayani masyarakat dan akan berakibat menurunnya kualitas pelayanan. Karyawan yang tidak dapat bekerja optimal sesuai kepuasan dapat berakibat tertanggungnya proses pencapaian tujuan organisasi.

Kenyataan tersebut diatas sesuai dapat dijelaskan. Dari hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana. Analisis regresi mempelajari pengaruh yang diperoleh dan yang dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut

$$Y = 14,409 + 0,470 X$$

Dari persamaan tersebut terlihat adanya pengaruh yang positif antara beban kerja terhadap kinerja pada PT Nutrifood Kota Jambi . dibuktikan dari nilai konstanta yang dimiliki persamaan tersebut sebesar 14,409.

Sementara itu hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pada pt nutrifood kota jambi terlihat sangat erat yaitu sebesar 45,9 % terlihat dari nilai r. hubungan yang erat memberikan dampak pada kuatnya beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Nutrifood Kota Jambi. Besarnya pengaruh tersebut dilihat dari nilai r^2 sebesar 21,1 % .

SIMPULAN

Bertitik tolak dari uraian diatas pembahasan serta analisis korelasi uji t test dan analisis regresi pada bab sebelumnya, maka pada bab terakhir ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan dan kemudian dilengkapi dengan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi PT Nurifood Kota Jambi adalah sebagai berikut :

1. Kesimpulan analisis deskriptif beban kerja dan kinerja Berdasarkan hasil responden PT Nutrifood Kota Jambi yaitu beban kerja memiliki rata-rata sebesar 203 yang beban kerja dinilai tinggi oleh karyawan PT Nutrifood Kota Jambi sedangkan kinerja memiliki rata-rata sebesar 200,1 yang berarti kinerja karyawan tinggi pada PT Nutrifood Kota Jambi .
2. Kesimpulan dari nilai Analisis regresi dengan nilai regresi 0,470 atau 47,0% berarti beban kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 47% sisanya dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dan nilai t hitung $> t$ table yaitu dengan nilai t hitung sebesar 3.579 $> t$ table 2,011 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Kota Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Husein. Usman. 225. *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2013
- Ivancevich Dan Matterson. 226. *“Manajemen Sdm Dalam Organisasi Public Dan Bisnis”* 2002
- Kaswan, 167. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi”*. Graham Ilmu, Yogyakarta. 2012
- Kasmir. 24. *“Manajemen Sdm Dalam Organisasi Dan Bisnis”* 2016
- Mangkunegara, AA. Anwar prabu. 67. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung. 2013
- Rangkuti, 58. *“Pengantar Statistk”* . Gramedia, Jakarta. 2001
- Rita Swietenia, Dito. 30. *“Manajemen Sdm Dalam Organisasi Public Dan Bisnis”* 2010
- Sapre. usman, 6 *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2013
- Simamora. mangkunegara, 14 *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung. 2012
- Sadarmantii, 196. *“Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja”*. CV. Mandar Maju, Bandung. 2007
- Syekh, Syaid. 50,94. *“Pengantar Statistic Ekonomi Dan Social”*. Jakarta Gaung, Persada Press. 2011
- Sugiyono, *“Statistic Untuk Penelitian”*. Alfabeta, Bandung. 2013
- Soleman, Aminah.85. *“Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Penerbit PT Relika Aditama, Bandung. 2011
- Usman, 19. *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2013
- Widodo, 133. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Bandung. 2015