

## **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PT SARIGUNA PRIMATIRTA GARUT)**

**Risan Sugiayasin**

Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut  
sultanakbar148@gmail.com

**Yuda Ahmad Solihin**

Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut  
sultanakbar148@gmail.com

### **Abstract**

*This research is motivated by the performance of production staff at PT Sariguna Primatirta Garut which is still not optimal. This phenomenon can be caused by several factors, including the results of employee performance appraisals that are in the poor category and the achievement targets have not been maximized. The purpose of this study is to find out how the description of work ability, and the performance of production employees at PT Sariguna Primatirta Garut. And to find out how the influence of work ability on the performance of production employees at PT Sariguna Primatirta Garut. The research method used is a causal associative descriptive method. The population in this study amounted to 36 people or all employees of the production division of PT Sariguna Primatirta Garut. Then the sample used is a saturated sample. Furthermore, data processing was obtained from questionnaires which were distributed and then tested through validity and reliability testing. And the data analysis technique uses the Spearman rank correlation test, and the coefficient of determination test. Based on the results of data processing obtained for the validity test the average is above 0.339. Then to test the reliability of data processing obtained for the variable work ability of 0.612. Furthermore, the employee performance variable is 0.639. Furthermore, for data analysis technique processing, the Spearman rank correlation test between the variables of work ability on employee performance is obtained by a correlation of 0.626. This indicates a strong influence and the coefficient of determination test is 0.391 or 39.1% and the remaining is 60.9% is influenced by other factors not discussed in this study.*

**Keywords:** *Work Ability, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini di latar belakang oleh kinerja pegawai bagian produksi PT Sariguna Primatirta Garut yang dirasa masih kurang optimal. Fenomena ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya masih ada hasil penilaian kinerja pegawai yang berkategori kurang baik dan target pencapaian belum maksimal. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana gambaran kemampuan kerja, dan kinerja pegawai bagian produksi di PT Sariguna Primatirta Garut. Dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai bagian produksi di PT Sariguna Primatirta Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif asosiatif kausal. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang atau seluruh pegawai bagian produksi PT Sariguna Primatirta Garut. Kemudian sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Selanjutnya pengolahan data didapat dari kuesioner yang disebar kemudian di uji melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Dan teknik analisis data menggunakan uji korelasi rank spearman, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh untuk uji validitas rata-rata diatas 0,339 . Kemudian untuk uji reliabilitas pengolahan data yang diperoleh untuk variabel kemampuan kerja sebesar 0,612. Selanjutnya untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,639. Selanjutnya untuk pengolahan teknik analisis data uji korelasi rank spearman antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh korelasi sebesar 0,626 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan uji koefisien determinasi sebesar 0,391 atau 39,1% dan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai*

## A. Pendahuluan

Pada era globalisasi ini, pertumbuhan bisnis yang pesat mendorong perusahaan untuk menerapkan berbagai cara demi berkompetensi dengan pesaing. Persaingan yang terjadi harus dapat dihadapi dan mendorong perusahaan mengambil tindakan strategi agar dapat bertahan dan mampu mengembangkan usaha yang dikelolanya semaksimal mungkin demi kemajuan dan keberhasilan kegiatan perusahaan. Agar mampu menghadapi persaingan tersebut, setiap perusahaan selalu dituntut kreatif dalam memanfaatkan peluang yang ada. Salah satu cara yang dibutuhkan dalam menghadapi persaingan yaitu pengelolaan sumber daya yang tepat. Sesuai UU No.13 tahun 2003 pasal 1 ayat 2 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang penting dalam melaksanakan tujuan perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Keberhasilan perusahaan dalam mengatur

dan memberdayakan sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang dapat meningkatkan penghasilan bagi perusahaan. Oleh karena itu, manusia menjadi salah satu aset yang penting bagi kemajuan setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya, serta keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada didalamnya, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Kinerja pada dasarnya lebih ditekankan pada proses kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan suatu perusahaan. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik harus ada kesadaran pada pegawai itu sendiri dengan memiliki rasa tanggung jawab pada perusahaan tersebut. Kemudian selain rasa tanggung jawab yang harus dimiliki seorang pegawai, peningkatan kinerja ini memerlukan beberapa hal seperti kemampuan kerja

seseorang dimana kemampuan merupakan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, sehingga dengan adanya kemampuan yang dimiliki setiap individu dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kemampuan seorang pegawai merupakan ukuran dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya disertai tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Salah satu hal yang menjadi perhatian perusahaan adalah kemampuan kerja karyawannya, karena kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada dasarnya kemampuan kerja merupakan perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan, dimana dengan adanya dukungan dari motivasi kerja dan kemampuan kerja. Kemampuan yang dimiliki para karyawan secara langsung menentukan keberhasilan para karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya para karyawan mampu memaksimalkan pencapaian kinerjanya.

Tanobel berasal dari kata Tan dan Nobel, Tan di ambil dari nama keluarga “Tanoko” yang merupakan pendiri grup

perusahaan keluarga “Tancorp”. Kemudian Nobel berarti pengakuan atas produk berkualitas tinggi dengan pemberian servis yang memuaskan kepada konsumen. Pada tanggal 17 September 2003 beroperasi dengan memproduksi air minum dalam kemasan. Pada 7 Maret 2004, diluncurkan produk air murni sebagai salah satu produk andalan Tanobel.

Kemudian Tanobel meluncurkan produk air demineral (air murni) dengan merk dagang yaitu Cleo oleh PT. Sariguna Primatirta. Dalam kemasan air minum Cleo mempunyai berbagai ukuran untuk memenuhi kebutuhan konsumen di antaranya dalam kemasan cup 250 ML, botol 330 mL, 550 ML, 6 L dan galon 19 L.

Air minum Cleo berasal dari air murni yang diproses melalui teknologi hiperfiltrasi sehingga bahan anorganik dan mikroorganisme bisa terfilter secara penuh. Perusahaan di bidang air minum dalam kemasan ini demineralisasi (AMDK-DM) dengan merk dagang Cleo yang menghadirkan produk yang inovatif dengan kemasan beragam sesuai kebutuhan yang di butuhkan oleh konsumen, dan mudah didapatkan melalui proses produksi yang berstandar internasional dan terintegrasi dengan

jaringan 24 pabrik AMDK untuk menjawab setiap kebutuhan masyarakat akan produk yang berkualitas tinggi dengan harga terjangkau.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Sariguna Primatirta Garut, bagian produksi bahwa masih terlihat fenomena yang terjadi seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang belum optimal, juga seperti suasana kebersihan kantor tersebut yang kurang terjaga, kemudian masih kurangnya kerjasama antar pegawai dan masih ada yang tidak mengikuti intruksi yang diberikan oleh atasan kepada pegawai PT Sariguna Primatirta Garut tersebut.

Kemudian dilakukan wawancara dengan pihak PT Sariguna Primatirta Garut bagian HRD, dalam hal ini PT Sariguna Primatirta Garut ternyata mengukur sebuah kinerja pegawainya dengan menggunakan nilai SPK (Sistem Penilaian Kinerja), yang mana SPK tersebut di isi dan dibuat dari hasil kinerja masing-masing pegawai sehingga mudah di ukur dan memudahkan untuk mengevaluasi bagaimana kinerja seorang pegawai tersebut ternilai. Sistem Penilaian kinerja tersebut bisa dijadikan dasar untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh pegawai PT Sariguna Primatirta

Garut, dan kemudian bisa menjadi sebuah data untuk seorang pemimpin bisa mengevaluasi hasil kinerja pegawainya. Dan di dalam SPK tersebut menilai seberapa jauh ketepatan pegawai dalam bekerja, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, rajin dalam bekerja dan juga inisiatif dalam bekerja. Seperti rekapitulasi hasil penilaian kinerja PT Sariguna Primatirta Garut dibawah ini :

**Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai PT Sariguna Primatirta Garut Periode Januari – Desember 2018**

No	Kriteria Penilaian	Jml Kary	B	%	C	%	KB	%	Total
1	Ketepatan dalam bekerja	36	17	47	11	31	8	22	100
2	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	36	21	58	10	28	5	14	100
3	Rajin dalam bekerja	36	26	72	6	17	4	11	100
4	Inisiatif dalam bekerja	36	21	58	9	25	6	17	100

*Sumber: Unit Manajer PT Sariguna Primatirta Garut Tahun 2018*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sistem penilaian kinerja pegawai di PT Sariguna Primatirta Garut masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena masih ada pegawainya yang berada dalam kategori kurang baik untuk beberapa kriteria penilaian yang ada. Untuk kriteria ketepatan dalam bekerja masih ada 8 orang atau 22% dari 36 orang

pegawai. Kemudian untuk Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan ada 5 orang atau 14% dari 36 orang pegawai. Sementara itu untuk kriteria rajin dalam bekerja terdapat 4 orang atau 11% dari 36 orang pegawai yang masih memiliki kategori kurang baik. Untuk kriteria penilaian terakhir yaitu Inisiatif dalam bekerja, ada 6 orang atau 17% yang berada dalam kategori kurang baik.

### **B. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan peneliti adalah menggunakan metode deskriptif dan asosiatif kausal dengan pendekatan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian produksi PT Sariguna Primatirta Garut yang berjumlah 36 orang. sehingga sampel dari penelitian ini yaitu pegawai PT Sariguna Primatirta Garut bagian produksi sebanyak 36 orang.

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- 1) Kuesioner atau angket.
- 2) Observasi
- 3) Wawancara atau *interview*
- 4) Studi pustaka

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode analisis Analisis

Kuantitatif : yaitu suatu analisis data dengan menggunakan rumus statistika berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Kemampuan Kerja di PT Sariguna Primatirta Garut**

Kemampuan kerja yaitu setiap orang yang bekerja mengharapkan serta memperoleh hasil yang terbaik, oleh karena itu pegawai didalam sebuah perusahaan harus mampu mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, didasari oleh kemampuan setiap pegawainya, seperti keterampilan, skill dan pengalaman dalam bekerja. Kemampuan kerja dapat mempengaruhi seberapa besar mereka memberikan kontribusi terhadap sebuah perusahaan.

Kemampuan kerja pada PT Sariguna Primatirta Garut mempunyai peranan penting bagi perusahaan, karena kemampuan kerja merupakan pencapaian hasil kerja bahwa mampu mengerjakan suatu pekerjaannya sesuai dengan rencana dan target yang telah ditentukan sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Kemampuan Kerja akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan

kemajuan perusahaan. Tingginya kemampuan *skill* dan keterampilan yang dimiliki seseorang, maka kematangan dalam kemampuan dirinya akan meningkat, seperti menurut Toha (2010 : 74) Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan suatu pengalaman, sehingga pegawai bisa meningkatkan kemampuannya dan mendapatkan hasil yang sangat baik.

Kemudian atas dasar tanggapan responden dalam kusioner mengenai kemampuan kerja bagian produksi yang ada pada PT Sariguna Primatirta Garut, jumlah yang didapat adalah 1.208 dan hasil tersebut berada diantara titik 1.152 dan 1.440. Hal ini dapat dipresepsikan bahwa kemampuan kerja bagian produksi yang ada pada PT Sariguna Primatirta Garut mendapatkan responden yang baik dari pegawai. Ini dilihat dari beberapa pegawai memiliki *skill* yang baik dalam melakukan pekerjaan kemudian memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja, dan beberapa pegawai memiliki pengalaman tinggi dalam melakukan aktivitas kerjanya

### **Kinerja Pegawai Pada PT Sariguna Primatirta Garut**

Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2013 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, begitu pula kinerja pegawai pada PT Sariguna Primatirta Garut, setiap pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara kualitas dan kuantitas dilihat dari pembuktian teori-teori yang dijadikan referensi dan dengan melakukan penghitungan sesuai dengan jawaban responden dalam kusioner mengenai kinerja. Maka, hasilnya menunjukkan bahwa responden termasuk ke dalam kategori setuju. Ini bisa dilihat hasil atas jawaban responden mengenai kinerja pegawai dengan hasil 1654 yang mana hasil tersebut berada diantara titik 1584 dan 1980. Hal ini dapat dipresepsikan bahwa kinerja pegawai yang ada pada PT Sariguna Primatirta Garut mendapatkan respon yang baik dari pegawai, ini dapat dilihat dari beberapa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan

memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan mengikuti intruksi yang diberikan dari atasan selain itu beberapa pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada PT Sariguna Primatirta Garut**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Sariguna Primatirta Garut, menunjukkan bahwa pada dasarnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yang diteliti adalah kemampuan kerja. Jika pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik, maka perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Dan sebaliknya, jika kemampuan kerja pegawai rendah maka akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan. Agar masalah tersebut tidak terjadi, maka dibutuhkan adanya suatu program untuk setiap pegawai yang dapat meningkatkan kemampuan kerja dengan memperhatikan aspek-aspek yang ada pada perusahaan sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi menunjukkan keeratan hubungan variabel X (kemampuan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) adalah kuat,

hal ini didapat dari perhitungan menggunakan *Software SPSS Versi 22* dengan hasil sebesar 0,626 dengan berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut sugiyono (2015: 184) korelasi 0,626 tersebut berada pada interval kuat, sehingga koefisien determinasinya sebesar kuadrat dari angka tersebut yaitu 0,391. Hal ini berarti bahwa pengaruh atau determinasi kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 39,1% sedangkan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, seperti kualitas kerja, kecakapan, ketanggapan, kecepatan, insentif, komunikasi dan lain- lain.

### **D. Simpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kemampuan kerja dan kinerja pegawai bagian produksi di PT Sariguna Primatirta Garut dapat dinilai baik. Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan PT Sariguna Primatirta Garut dinilai memadai hal ini dilihat dari hasil *rating scale* kusioner dengan jumlah 1.208 yang berada di titik antara 1.152 dan 1.440, ini dilihat dari beberapa pegawai memiliki kreatifitas dan juga inovatif dalam melakukan pekerjaan kemudian memiliki pengalaman juga pendidikan yang baik dalam bekerja, dan

beberapa pegawai penguasaan dalam bekerja nya sangat tinggi juga tepat waktu dalam setiap tugas yang diberikan oleh atasannya, itu karena pegawai bagian produksi di PT Sariguna Primatirta Garut, pegawai – pegawainya memiliki pengalaman lama dalam bekerjanya. Dan untuk kinerja pegawai bagian produksi pada PT Sariguna Primatirta Garut dapat dinilai baik hal ini dilihat dari hasil *rating scale* kusioner kineja pegawai dengan jumlah 1.654 yang berada di titik antara 1.584 dan 1.980 hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan mengikuti intruksi yang diberikan dari atasan selain itu beberapa pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,626 serta nilai uji koefisien determinasi sebesar 39,1% dan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. seperti kualitas kerja, kecakapan, ketanggapan, kecepatan, insentif, komunikasi, lain – lain. Berdasarkan perhitungan uji koefisien korelasi pengaruh kemampuan

kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Sariguna Primatirta Garut mempunyai keeratan hubungan sangat kuat dengan nilai sebesar 0,626% sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,391%, artinya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,391%, dan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kualitas kerja, kecakapan, ketanggapan, kecepatan, insentif dan komunikasi (Mitcell yang dikutip Torang, 2014:74).

#### **E. Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suhasimi. 2013. *Prosedur Penelitian : “Suatu Pendekatan Praktik”*, cetakan ketiga belas. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bacal, Robert,. 2012. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Jakarta : Gramedia Pustaka
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013), *Human Resource Management, Sixth Edition*. New York: McGrawHill
- Daft. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta
- Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. (2009).

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Cetakan : IX, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEE
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Bumi Aksara Cetakan kesepuluh. Jakarta.
- Ivancevich, Konopaske, and Matteson.(2008)*Organizational Behavior and Management*.New York: McGraw-Hill International.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi)*. Unit Penerbit dan Percetakan, AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesembilan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mc Shane & Glinow, 2007. *Organizational Behavior* , Fourth Edition, Mcgraw Hill international edition ,2008. Prentice Hall.
- Moenir, A.S. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Priansa, Juni Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Panggabean, Mutiara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal ,dan , Sagala. 2010. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta : PT Grafindo.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta : PT Grafindo.

- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusaha: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga
- Robbins. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Indeks. Jakarta
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soehardi. 2013, *Esensi Perilaku Organisasional*, Bagian Penerbit Fakultas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Soelaiman, 2007, *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sinamo, Jansen. 8 *Etos Kerja Dalam Bisnis*. Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2007. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit BumiAksara, Jakarta.
- Sugiono, 2014. *“Metedologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D”*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Stoner, James.A.F. 2010. *Management*, Prentice Hall International, Inc Englewood Cliffs, New York.
- Sutrisno, Edi 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- T. Hani, Handoko. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFYogyakarta
- Torang, Syamsir. 2014. *“Organisasi dan Manajemen”*. Bandung : Alfabeta.
- Umar Husein 2013. *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis*. Jakarta : Rajawali

- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi : Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan Kinerja jangka panjang*, Jakarta : Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_, 2015, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. 2014. "*Manajemen Kinerja*". Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2010. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi Jakarta:Kencana.