

PENGARUH KOORDINASI, PENGEMBANGAN SDM DAN TEAM WORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. WOM FINANCE TBK JAWA TENGAH

Heri Purwanto
heryuui@gmail.com

Rifki Suwaji,S.Mn.,MM
rifki@stieyapan.ac.id

Bagus Putra Ardianto
mpokmarhaen@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Koordinasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai Di PT Wom Finance Tbk Jawa Tengah. Untuk menguji variabel tersebut, peneliti menggunakan pegawai PT. WOM Finance Tbk sebagai obyek penelitian. Penelitian dilakukan dengan metode survey dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 93 Pegawai yang ada di PT. WOM Finance Tbk Jawa Tengah Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian tentang Koordinasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Teamwork menunjukkan bahwa secara positif signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai, dimana dapat diartikan semakin baik/tinggi Koordinasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Teamwork maka semakin baik/tinggi Kinerja Pegawai Perusahann tersebut.

Kata Kunci: *Koordinasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teamwork, Kinerja Pegawai.*

1. PENDAHULUAN

Saat ini suatu perusahaan dituntut *performance* yang baik agar semua sektor berjalan dengan seimbang agar bisa kompetitif untuk menghadapi persaingan bisnis. Untuk mencapai kinerja yang baik, suatu instansi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para resource sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi kerja tersebut. Kinerja dapat dikatakan sebagai besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaannya. (Hasibuan & Hasibuan, 2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Koordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang berperan untuk menyelaraskan gerak organisasi/instansi kerja dalam mencapai sasaran yang diinginkan secara efektif dengan adanya pembagian tugas pekerjaan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Koordinasi menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) diartikan sebagai suatu usaha

kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi. Dengan demikian koordinasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang mampu menyelaraskan pelaksanaan tugas maupun kegiatan dalam suatu organisasi, hal ini juga berlaku untuk perusahaan PT WOM Finance Tbk Business Unit Jawa Tengah.

Koordinasi menjadi salah satu kunci utama dalam menjalankan pelaksanaan tugas atas masing-masing kantor perwakilan/cabang PT. WOM Finance Tbk yang tersebar dengan toritorial wilayah yang cukup luas yakni se-Jawa Tengah, koordinasi ini bertujuan untuk dapat menjalankan semua policy perusahaan secara seragam yang mengarah pada peningkatan dan pertumbuhan performance yang sudah ditetapkan kantor pusat. Misalnya koordinasi difungsikan dalam perencanaan dan pelaksanaan diantaranya yang menjadi salah satu tugas adalah sebagai penyiapan bahan pengkoordinasian penyusunan rencana kerja pada masing-masing departemen di cabang tersebut baik itu jangka pendek maupun jangka panjang dalam mengelola asset perusahaan, melayani nasabah existing maupun mencari calon nasabah baru yang prospektif dan juga sebagai media untuk menyelaraskan pelaksanaan pada semua kantor perwakilan/cabang yang tersebar di wilayah Jawa Tengah tersebut.

Selain itu salah satu faktor lain adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini pengembangan bawahan (*subordinate development*). Menurut (Mathis & Jackson, 2006) pengembangan (*development*) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapasitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Untuk mencapai target *performance* baik secara harian, bulanan maupun tahunan kantor perwakilan/cabang serta kantor *Business Unit*. Yang perlu di perhatikan adalah pengembangan semua sumber daya manusia yang menjalankan dan melaksanakan atas semua tugas serta aktivitas perusahaan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia harus menyentuh dari jabatan pelaksana sampai dengan pejabat pengambilan keputusan baik yang berada di kantor cabang maupun di kantor *Business Unit*.

Faktor lain yang dalam menunjang *Business Unit Performance* adalah kerjasama tim yang baik dan kompak (*solid*). (Huszczko, 1999) mengemukakan pendapat bahwa *team work* merupakan lambungan gagasan dari satu orang ke orang lainnya dan mendatangkan solusi untuk permasalahan kritis, dan organisasi tersebut dimulai dengan mengambil strategi team untuk bekerja dengan kompetisi. (Tjiptono & Chandra, 2012) menawarkan sebuah definisi praktis dari tim dengan memfokuskan dalam aktivitas khas dari *team work*. *Team work* memiliki arti bahwa kita mengenali nilai dari para anggotanya dan menginginkan mereka menjadi terlibat dalam strategi kita. Ini berarti mendorong level kreativitas dan membuat keputusan lebih lanjut.

Team work adalah sekumpulan keterampilan yang dibutuhkan untuk dikembangkan selama latihan (Levy & Weitz, 2001). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Johlke (2002)

yang menyatakan bahwa *team work* merupakan perbuatan dua orang atau lebih yang bekerja sama ke arah tujuan umum, saling membagi waktu, bakat, dan pengetahuan dan menggunakan metode yang cocok untuk semua anggota tim. Maka dapat disimpulkan bahwa *team work* adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik yang saling berhubungan satu sama lain dan giat bekerja, yang di dalamnya mengandung unsur kepercayaan, kejujuran, saling percaya, mendukung, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama. Realita yang harus dibangun untuk dapat menciptakan performance yang baik tentunya kerjasama/*team work* yang solid antar bagian di dalam cabang maupun business unit, karena hal ini akan dapat menghindari terjadinya egosentris departemen yang mengarah pada persaingan dan gesekan antar departemen yang ada di cabang maupun di kantor *business unit* tersebut.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Koordinasi

Koordinasi berasal dari kata *coordination*, *co* dan *ordinare* yang berarti *to regulate* dari pendekatan empirik yang dikaitkan dengan etimologi, koordinasi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat (*equal in rank or order, of the same rank or order, not subordinate*) untuk saling memberi informasi dan mengatur (menyepakati) hal tertentu (Ndraha, 2011). Secara normatif, koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyetarakan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu. Sedangkan secara fungsional, koordinasi dilakukan guna untuk mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja.

Menurut (Daft, 2011) koordinasi (*coordination*) mengacu pada kualitas kolaborasi di antara departemen. Menurut (Handoko, 2015), koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses organisasi orang berkembang melibatkan integrasi pembelajaran dan proses pengembangan, operasi dan hubungan. Hasil yang paling kuat untuk bisnis dilakukan dengan meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan organisasi. Untuk individu yang harus mereka lakukan dengan peningkatan kompetensi pribadi, kemampuan beradaptasi dan kemampuan kerja. Oleh karena itu, ini adalah proses yang penting dalam bisnis organisasi agar untung atau tidak untung.

Menurut Gouzali Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan (Kadarisman, 2013) Selanjutnya, Muhadjir mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia sebagai peningkatan kualitas manusia dalam makna fisik maupun mental (Kadarisman, 2013). Pengembangan juga diartikan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan

kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2009).

2.3. *Team Work*

Dejanaz (2006) dalam (Aziz, 2018) mendefinisikan *team work* adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut, dengan ciri memiliki tujuan, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama. Fancies and Young (2003) menjelaskan sebuah tim sebagai sekelompok orang giat yang bekerja untuk meraih sasaran umum, di mana bekerja bersama dengan baik dan menikmatinya, dan menghasilkan hasil kualitas tinggi. (Johnson & Johnson, 2009) mengartikan sebuah tim adalah seperangkat struktur hubungan interpersonal untuk mencapai tujuan, sementara itu Henderson (2002) mengartikan sebuah tim sebagai sekelompok orang yang bekerja bersama dimana kesuksesan dari setiap individu bergantung pada kesuksesan dari keseluruhan kelompok. Unsur dari definisi tersebut didukung oleh (Johnson & Johnson, 2009) siapa yang melihat sebuah tim sebagai beberapa individu yang harus bekerja sama untuk memenuhi suatu misi.

Konsep yang berhubungan erat dari tim dan kelompok sering dibahas secara sinonim, walaupun beberapa pengarang sudah mencoba untuk menjelaskan perbedaannya. (Hitt, 2002), sebagai contohnya, mendiskusikan definisi dari Dyer bahwa tim adalah koleksi dari orang yang harus mempercayakan pada kerjasama kelompok jika setiap anggota adalah untuk mengalami jumlah maksimum dari kesuksesan dan prestasi tujuan, dan point keluar bahwa tidak semua koleksi dari orang menemukan persyaratan ini. (Levy & Weitz, 2001) berusaha untuk menunjukkan perbedaan di antara karakteristik kelompok dan tim. Kelompok berfungsi seperti tim yang secara khas memiliki sebuah tujuan yang bersih dan umum. Anggota tim mengerti dimana mereka saling ketergantungan pada keputusan lain. (Huczcz, 1999) mengemukakan pendapat bahwa *team work* merupakan lambungan gagasan dari satu orang ke orang lainnya dan mendatangkan solusi untuk permasalahan kritis, dan organisasi tersebut dimulai dengan mengambil strategi *team work* untuk bekerja dengan kompetisi. (Tjiptono & Chandra, 2012) menawarkan sebuah definisi praktis dari tim dengan memfokuskan dalam aktivitas khas dari *team work*. *Team work* memiliki arti bahwa kita mengenali nilai dari para anggota dari tim di luar hanya mengerjakan pekerjaan mereka, bahwa kita ingin mereka menjadi terlibat dalam strategi kita. Ini berarti mendorong level kreativitas dan membuat keputusan lebih lanjut.

Team work adalah kumpulan orang-orang yang mampu bekerjasama dalam sebuah tim, setiap orang memiliki derajat yang sama dan penting dalam organisasi. Setiap individu berhubungan dengan individu lain melalui seorang pemimpin yang ditetapkan (Hughes, 1988). Sedangkan menurut Jhonson (2000) *teamwork* adalah sebuah jalan penting untuk menaikkan efektifitas organisasi. *Teamwork* adalah sekumpulan keterampilan yang dibutuhkan untuk dikembangkan selama latihan (Levi, 2001). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Johlke (2002) yang menyatakan bahwa *teamwork* merupakan perbuatan dua orang atau lebih yang bekerja sama ke

arah tujuan umum, saling membagi waktu, bakat, dan pengetahuan dan menggunakan metode yang cocok untuk semua anggota tim.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa *teamwork* adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik yang saling berhubungan satu sama lain dan giat bekerja, yang di dalamnya mengandung unsur kepercayaan, kejujuran, saling percaya, mendukung, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variable independen. Apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y. (Imam Ghazali, 2013:98-99).

Hasil uji t yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 26 for windows ini dapat dilihat pada tabel IV.22 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.398	1.955		9.923	.000
	Koordinasi-X1	.310	.070	.417	4.401	.000
	SDM-X2	.137	.063	.209	2.186	.003
	TW-X3	.231	.083	.299	2.334	.002

a. Dependent Variable: Kinerja-Y

Sumber: Data SPSS diolah peneliti

Hasil Coefficients melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu dengan $\alpha = 0,05$ dan $n =$ jumlah sampel (93), dengan rumus $df = n - k$, dimana n adalah observasi sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat), maka didapat t_{tabel} sebesar 1,986. Jadi hasil uji t dari tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

H1 : Uji Hipotesis Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk X1 sebesar 4,401 lebih besar dari t_{tabel} 1,986 dan dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, maka ini menunjukkan

variabel Koordinasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis ke 1 Diterima.

H2 : Uji Hipotesis Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan diperoleh thitung untuk X2 sebesar 2,186 lebih besar dari ttabel 1,986 dan dengan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Berarti H2 diterima dan H0 ditolak, maka ini menunjukkan variabel Pengembangan SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis ke 2 Diterima.

H3 : Uji Hipotesis Team Work Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan diperoleh thitung untuk X3 sebesar 2,334 lebih besar dari ttabel 1,986 dan dengan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Berarti H3 diterima dan H0 ditolak, maka ini menunjukkan variabel Team Work memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis ke 3 Diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.:

1. Berdasarkan hasil uji analisis regresi dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas ini dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 37,3% ini artinya ada faktor lain sebesar 62,7 % yang tidak masuk dalam penelitian ini yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di PT. WOM Finance Tbk Jawa Tengah untuk dapat lebih meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Sedangkan dari hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa variabel bebas Koordinasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dikarenakan kedua variable memiliki nilai Sig < dari nilai 0,05.
3. Sedangkan dari hasil pengujian secara parsial (uji t) yang dapat dilihat dari hasil t hitung ketiga *variable* > dari nilai t tabel 1,986 dengan nilai signifikansi < dari nilai 0,05 maka dengan ini jelas diketahui jika variabel Koordinasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Teamwork memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada saat memberikan pelayanan kepada nasabah yang datang ke PT. WOM Finance Tbk Jawa Tengah
4. Dan dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diketahui bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai F hitung sebesar 17,668 > dari nilai F_tabel 2,706. Artinya variabel Koordinasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Teamwork merupakan beberapa faktor yang sangat mempengaruhi

Kinerja Pegawai di PT. WOM Finance Tbk Jawa Tengah dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (B. R. Hakim (ed.)). swaja Pressindo.
- Ambar T. Salustiyani Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management –The New Realities*. Institute of Personnel and Development.
- Aziz, A. (2018). *PELATIHAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN TEAMWORK KARYAWAN PADA PT. X*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Bangun, W. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Erlangga.
- Basu, S. D., & Irawan. (2012). *Manajemen Pemasaran Modern* (2nd ed.). Liberty.
- Bernardin, & Russel. (1993). *Human Resource Management (Internatio)*. Prentice Hall.
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Pustaka Pelajar.
- Daft, R. L. (2011). *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia ((edisi kes)*. PT Indeks.
- Fahmi, A., & Dkk. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hamzah B. Uno, M. (2010). *Teori motivasi dan pengukurannya*. PT. Bumi Aksara.
- Handyaningrat, S. (2012). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Gunung Agung.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Edisi kedua*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hitt, M. A. D. (2002). *Manajemen Strategi (Daya Saing Dan Globalisasi)*. Salemba Empat.
- Huszczzo, G. (1999). *Training for Team Building*. *T. Raining and Development Journal*, 44(2), 37-43.
- Jalleberg, C. and. (1996). *Personal Management (terjemahan)*, (D. Suganda (ed.); John Wille). Sinar Baru.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2009). *Making cooperative learning work*. January 2015, 37-41. <https://doi.org/10.1080/00405849909543834>
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta.
- Levy, & Weitz. (2001). *Retailing Management (4th editio)*. Mc. GrawHill.
- Mangkunegara, A. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2016). *Dasar - Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulak Sumur.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource (D. Angelia (ed.); Terjemahan)*. Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2015). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press.

- Nawawi, Handari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Ndraha, T. (2011). *Kybernologi 1 Ilmu Pemerintahan Baru*. Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Pamuji, M. (2018). *Entrepreneurial Marketing: Mengintegrasikan Pemasaran dan Kewirausahaan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1), 8-14.
- Poltak, S. L. (2015). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Rowkey, C., & Jackson, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Mansuai*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Silalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen (Cetakan Ke)*. PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI.
- Subekhi, A. M. J. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustakarya.
- Sugiyono, Prof., D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sumarni, M., & Soeprihanto, J. (2000). *Pengantar bisnis*. Liberty.
- Suryadana, M. L. (2015). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Alfabeta.
- Sutarto. (2014). *2012. Organisasi*. Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulak Sumur.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2012). *Service Management Meningkatkan Layanan Prima*. Jakarta: Andi.
- Torang, D. S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.
- Ukas, M., Sadeli, & Lili, M. (2014). *Pengantar Bisnis Ilmu Menjual*. Bumi Aksara.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wayne, M. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.
- Wursanto, I. (2015). *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius.
- Yahya, Y. (2014). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.