

**PENTINGNYA DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
KEUANGAN KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

TUGAS AKHIR

*Di Ajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen
Perdagangan (DIII) Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar*

Ahli Madya



Oleh:

GILANG SATRIA PRADUFA

BP/NIM : 2018 / 18134038

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN DIII

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

PENTINGNYA DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEUANGAN KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

Nama : Gilang Satria Pradufa
NIM : 18134038
Program Studi : DIII Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi

Padang, Oktober 2021

Diketahui Oleh
Koordinator Prodi Manajemen
Perdagangan

Disetujui Oleh
Pembimbing



Dina Patrisia, S.E., M.Si, Ph.D
NIP. 19751209 199903 2001



Yuki Fitria, S.E., M.M,
NIP. 19820722 201012 2002

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

PENTINGNYA DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEUANGAN KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

Nama : Gilang Satria Pradufa

NIM : 18134038

Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)

Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Prodi
Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, 04 November 2021

Tim Penguji,

Nama

Tanda Tangan

1. Yuki Fitria, SE, MM

(Ketua)

2. Dr. Syahrizal, SE, M.Si

(Anggota)

3. Okki Trinanda, SE, MM

(Anggota)

HAL PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gilang Satria Pradufa
Thn. Masuk/NIM : 2018/18134038
Tempat/Tgl. Lahir : Kubu Gadang, Taeh 20 juli 2000
Program Studi : DIII Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Mungka Tengah
Judul Tugas Akhir : Pentingnya Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, Oktober 2021
Yang menyatakan,



Gilang Satria Pradufa
Nim. 18134038

ABSTRAK

Gilang Satria Pradufa, (18134038/2018) Pentingnya Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota. Tugas Akhir. Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. 2021.

Pembimbing : Yuki Fitria, SE., MM.

Disiplin karyawan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau disiplin kerja Pegawai pada Kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 66 orang, dan keseluruhan pegawai aktif di organisasi tersebut dijadikan sampel sebanyak 66 orang. Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan pengisian angket, dan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data yaitu koesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada Kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota memiliki persentase TCR disiplin sebanyak 76,57% yang termasuk kedalam kategori cukup. Kedepannya diharapkan agar lebih ditingkatkan agar tujuan dari Kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota dapat terlaksana dengan baik serta sesuai dengan yang diinginkan. Dan diharapkan kesadaran dan pemahaman yang lebih tinggi akan semua peraturan yang ada didalam organisasi tersebut agar dapat dipatuhi dan dilaksanakan sebagaimana yang sudah ditetapkan.

Kata Kunci: Tinjauan, Disiplin, Pegawai, TCR

KATA PENGANTAR

Segala puji atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul *“Tinjauan Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota”*. Tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Ahli Madya di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Ucapan terimakasih yang tulus dan ikhlas kepada pembimbing yaitu Ibu Yuki Fitria, SE.,MM yang telah memberikan bimbingan dan bantuan kepada Penulis sampai selesainya Tugas Akhir ini. Hanya kepada Allah kita berserah diri semoga amalan Bapak dan Ibu memperoleh balasan yang berlipat ganda dan semoga menjadi amal saleh juga untuk kita semua. Aamiin ya Rabbal Alamiin.

Penyelesaian Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu perkenankanlah Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan serta Wakil Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Ibu Dina Patrisia, SE M.Si, Ak. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Perdagangan Diplomat III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan.

4. Teristimewa untuk kedua orang tua, kakak dan adik yang selalu ada untuk memberikan motivasi dan dorongan kepada Penulis.
5. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan di DIII Manajemen Perdagangan yang sama-sama berjuang dari 2018 sampai saat ini.

Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki sangat terbatas, maka untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun demi sempurnanya penulisan Tugas Akhir ini sangat penulis harapkan. Akhirnya kepadal Allah SWT penulis bermohon dan bersujud, semoga keikhlasan yang diberikan akan di balas-Nya dengan pahala yang berlipat. Aamiin.

Padang, Oktober 2021

Gilang Satria Pradufa

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Disiplin Kerja.....	8
1.Pengertian Disiplin Kerja.....	8
2.Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	10
3.Tujuan Disiplin Kerja.....	11
4.Elemen-elemen Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
5.Indikator-indikator Kedisiplinan.....	14
6.Contoh Pelanggaran Disiplin Kerja.....	15
7.Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	17
8.Usaha-usaha Menegakkan Disiplin Kerja.....	18
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN.....	19
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir.....	19
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	19
C. Populasi Dan Sampel.....	19
D. Rancangan Penelitian.....	21
1.Jenis penelitian.....	21
2.Tahapan Penelitian.....	21
3.Objek Penelitian.....	23

4.Jenis Data	23
5.Definisi Operasional.....	23
6.Instrumen Penelitian.....	24
7.Teknik Analisis.....	25
BAB IV PEMBAHASAN.....	27
A. Gambaran Umum	27
1.Profil Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota	27
2.Visi Dan Misi Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota	28
3.Struktur Organisasi Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota	29
B. Analisis Karakteristik Responden	38
C. Hasil Pengolahan Data	43
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	46
BAB V PENUTUP	50
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Absensi Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota bulan Januari s/d Maret 2021	5
Tabel 2. Jumlah Pegawai Kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.....	20
Tabel 3. Skala Jawaban.....	24
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	42
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Pegawai Di Kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota 2021.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.....	Error! Bookmark not defined.29
--	---------------------------------------

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Penelitian.....	54
2. Koesioner Penelitian.....	55
3. Jawaban Responden.....	58
4. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Pegawai.....	59
5. Rekapitulasi Absensi Pegawai Kabupaten Lima Puluh Kota.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan dunia dalam era globalisasi membuat sumber daya manusia masih dianggap sebagai faktor yang menentukan kemampuan suatu organisasi untuk dapat mempertahankan reputasi dan berkembang lebih maju. Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi signifikan. Walaupun bagian manajemen lain sudah berjalan dengan baik, namun apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan handal, maka hasil kerja tidak akan maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan modal intelektual yang terdiri dari orang-orang yang berbeda didalam organisasi yang memiliki kemampuan, bakat dan semangat untuk bekerja. Semua itu dimanfaatkan dalam melaksanakan aktifitasnya sebagai karyawan. Seorang karyawan pasti akan memanfaatkan kemampuan yang ada didalam dirinya untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian dan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode tentang bagaimana menangani hubungan dan aset pekerjaan yang dimiliki oleh orang-orang secara produktif dan dapat dimanfaatkan secara ideal untuk memperkuat terlaksananya tujuan organisasi (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Manusia merupakan sumber daya paling penting didalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia semua kegiatan dan tujuan didalam organisasi akan sulit dicapai dan dikembangkan. Secanggih apapun peralatan teknologi yang ada di instansi tersebut, jika tidak di tunjang dengan aspek sumber daya manusia untuk mengoperasikannya, maka peralatan tersebut tidak akan mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Setiap instansi pemerintahan perlu untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola mesti perlu diperhatikan, karena pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi tercapai tujuan instansi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan tingkat kedisiplinan yang tinggi agar sejalan dengan peraturan-peraturan yang ada. Disiplin adalah kapasitas utama yang dapat digunakan dari aset manusia dengan alasan bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi target pencapaiannya (Hasibuan, 2013).

Menurut Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Sikap disiplin menunjukkan kualitas kepribadian seseorang atau perusahaan dalam memiliki reputasi. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplin perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai prestasi yang diinginkan.

Tingkat kedisiplinan kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik kontribusi disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan tercapai. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik karena semakin baik disiplin seorang pegawai akan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya.

Manfaat disiplin kerja menurut Sutrisno (2009) adalah sesuatu yang memiliki kelebihan yang luar biasa, baik untuk mendukung organisasi ataupun karyawan, bagi organisasi akan mendukung kelancaran dalam melaksanakan tugas sehingga diperoleh hasil yang maksimal, sedangkan bagi karyawan akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga membantu membangun semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Suatu organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, apabila disiplin pegawai terus dibudidayakan dan dioptimalkan. Begitupun sebaliknya apabila di dalam suatu instansi terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin, maka produktivitas dari instansi tersebut akan menurun.

Pegawai yang paling berpengaruh didalam organisasi adalah orang yang bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dilingkungan tempat dia bekerja. Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Agung Prihantoro (2015:20) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam melakukan tugas-tugas yang

diberikan kepadanya. Pada dasarnya setiap orang atau pegawai ingin mendapatkan sebuah prestasi dan penghargaan yang di ketahui oleh semua orang ditempat dia bekerja. Orang yang mendapatkan penghargaan dari atasan ataupun masyarakat cenderung untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi yang sudah diperoleh. Untuk melaksanakan disiplin kerja yang tinggi maka diperlukan tingkat kesadaran yang tinggi dari semua pegawai karena semua karyawan terhubung dan saling mempengaruhi didalam satu lingkungan tempat kerja

Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Lima Puluh Kota adalah sebuah instansi pemerintah yang bergerak di bidang pengelolaan dan pendapatan keuangan daerah Kabuptan Lima Puluh Kota. Yang mana tugas pokok dan fungsinya berdasarkan Peraturan Gubernur nomor 68 tahun 2016 adalah sebeagai penyelenggara pemerintah dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah yang mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis dibidang keuangan dan aset, pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang pengelolaan dan aset serta pembinaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya. Tentunya menerapkan disiplin kerja bagi para karyawannya. Penerapan disiplin kerja ini dilakukan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan optimal dalam rangka mempertahankan kondisi internal perusahaan agar dapat bertahan dengan persaingan global.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal yang penulis lakukan selama magang dibagian Kasubag Umum dan Kepegawaian, diperoleh

informasi bahwa kedisiplinan pegawai di Kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, karena terdapatnya beberapa karyawan yang tidak hadir dan tidak mengikuti apel pagi karena terlambat datang. Hal ini dibuktikan dengan data absensi pegawai dalam tiga bulan sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Absensi Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota bulan Januari s/d Maret 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	JA	JTA	JSK	JCT	JDL	JTB
1	Januari	66	2	2	-	24	76	-
2	Februari	66	1	1	-	31	39	-
3	Maret	66	3	56	-	30	58	-

Sumber : Data Absensi Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota (Pengolahan data Tahun2021)

Keterangan:

JA = Jumlah Absen

JTA = Jumlah Tidak Apel

JSK = Jumlah Sakit

JCT = Jumlah Cuti

JDL = Jumlah Dinas Luar

JTB = Jumlah Tugas Belajar

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran dan karyawan yang tidak mengikuti apel tertinggi terjadi pada bulan maret dengan total jumlah absensi 3 kali, tidak mengikuti apel pagi karena terlambat dengan jumlah 56 kali, dan hal tersebut belum ada tindakan dari pimpinan untuk menindak lanjut permasalahan tersebut. Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui kedisiplinan seorang pegawai menentukan

bagaimana organisasi tersebut dapat menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya disiplin kerja yang lebih tinggi maka pegawai dapat bekerja dengan tenang serta lebih fokus dalam menjalankan semua pekerjaan yang dihadapi sesuai dengan aturan-aturan yang ada di dalam instansi tempat dia bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam laporan Tugas Akhir ini penulis mengambil judul **“TINJAUAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN KEUANGAN KABUPATEN LIMA PULUH KOTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka permasalahan yang akan diidentifikasi adalah sebagai berikut; Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan pada Kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat disiplin kerja karyawan di Kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penulisan Tugas Akhir oleh berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Penulis

Sebagai informasi yang didapatkan selama penelitian agar dapat disusun berupa Tugas Akhir dan sebagai pengalaman penulis guna

dapat mengetahui Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan pada Kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.

2. Bagi Instansi

Sebagai salah satu bahan perbandingan dan perbaikan untuk masa yang akan datang mengenai Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.

3. Bagi Program Studi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, tentang disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawainya yang mana dilihat dari hasil koesioner disiplin karyawan memiliki persentase yang cukup dengan rata-rata nilai TCR 76,57% yang mana angka tersebut berada diantara 61-80% yang dikategorikan cukup.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan adalah pada indikator ketepatan waktu. Dilihat dari masalah ketepatan waktu penulis menyarankan agar pimpinan lebih tegas dalam mengambil tindakan kepada bawahannya yang sering datang terlambat, seperti menegur secara langsung, memberikan sanksi dan memberikan pelatihan kepada pegawainya untuk meningkatkan disiplin kerjanya.

Sutrisno (2016:89) berasumsi bahwa keteladanan seorang pimpinan dalam organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kedisiplinan karyawan. Keteladanan itu dicerminkan oleh pimpinan melalui lingkungan kerja atau contoh kepribadian diri. Sejalan dengan itu untuk memperoleh disiplin yang baik, maka pimpinan juga harus memberikan teladan yang baik juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Hagang, F. (2017). *Tinjauan Tentang Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda*. *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 5, No. 1.
- Handoko, T. Hanni. 2011. *Manajemen Perseonalia Dan Sumberdya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Bumi Aksa.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marpaung, Iga Mawarni. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 15 No. 2, Oktober 2014
- Mangkunegara, A. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moh. Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi ke-10. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Prihantoro, Agung (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Yogyakarta. CV Budi Utama.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Mansusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinamabela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.