



PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKADEMI SEKRETARIS DAN MANAJEMEN KENCANA BANDUNG

Elly Watti Noorhan¹, Siti Nurhayati²

^{1,2} Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung (Kota Bandung, Jawa Barat 40117)
ellywattinoorhan@asmkencana.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 06/08/2026 Diperbaiki tgl. 14/08/2026 Disetujui tgl. 14/08/2026 Tersedia daring tgl. 14/08/2026 (e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312	Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan pencapaian kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 40 karyawan aktif Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi, dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berada pada kategori baik dengan nilai rata rata 3,81, sedangkan kinerja karyawan berada pada kategori baik dengan nilai rata rata 3,65. Disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,708. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,501 menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan 50,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 49,9% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan pengawasan yang konsisten dapat menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
DOI: 10.64626/jmbo.v5i1.743	Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM
©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi yang mengharuskan suatu perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing. Kemajuan dari suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang penting pula. Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan - perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan - perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.

Indonesia dalam era pembangunan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan masa depan serta masalah yang tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat. Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di berbagai bidang. Sumber daya manusia

merupakan aset utama yang menjadi pelaku aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia menempati kedudukan strategis karena merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan dan faktor penggerak jalannya kegiatan organisasi.

Umumnya dalam suatu instansi atau organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta diperlukan peranan yang berupa kinerja dari karyawan, karena karyawan sangat menentukan tercapai atau tidaknya organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam sebuah organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari para karyawan nya maka tujuan dari perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik dan efektif pula sesuai dengan apa yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan para karyawan memperoleh hasil yang baik, karena tingkat kerja dari para setiap karyawan itu berbeda. Para karyawan mempunyai caranya sendiri untuk meningkatkan kinerja kerja nya masing-masing. Misalnya saja dalam berkomunikasi yang guna untuk bertukar pendapat antara seluruh para karyawan dan atasannya.

Pada kehidupan organisasi, dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan juga perilakunya. Apabila disiplin kerja tidak ditegakan oleh semua keryawan maka tuntutan organisasi sulit untuk didapat. Sebaliknya, apabila semua karyawan menjalankan disiplin

kerja maka karyawan maupun organisasi akan mendapatkan keuntungan yang diharapkan. Dengan demikian, organisasi sangat membutuhkan disiplin kerja karena dengan disiplin kerja apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dalam organisasi karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Siagan (2018;35) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Indikator penilaian kinerja di organisasi pada umumnya meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang

berhubungan keuntungan organisasi, kemampuan karyawan, pelayanan pelanggan dan peningkatan karyawan. Penilaian kerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kedisiplinan yang berhubungan dengan komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis.

Kinerja yang terpelihara yaitu dengan mempertahankan setiap indikator penilaian kinerja dan setiap indikator penilaian kinerja tersebut jika berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi publik atau lembaga bisnis yang bersangkutan. Bagi organisasi publik akan memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan konsumen, juga secara bertahap meningkatkan keuntungan organisasi.

Disiplin kerja pada hakikatnya menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukan itu tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Tetapi untuk membentuk karyawan yang demikian, organisasi sangat berperan penting untuk mewujudkannya. Pimpinan harus bersikap tegas serta memberikan contoh yang baik sehingga dapat ditiru oleh karyawannya. Selain itu, sangat penting juga pimpinan berperan terhadap pelaksanaan kedisiplinan kerja karyawan dalam organisasi.

Akademi Sekretaris dan Manajemen

Kencana Bandung belum menunjukkan kualitas disiplin kerja yang maksimal karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan. Pada kenyatannya masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan bekerja tidak sesuai dengan ketentuan jam kantor. Kondisi tersebut disebabkan karena kurang efektifnya pimpinan dalam memberikan pengarahan dan sanksi yang diberikan sehingga membuat karyawan menjadi kurang memperhatikan kedisiplinan kerja. Mereka berpikir bahwa pimpinannya tidak terlalu peduli dengan apa yang sedang dikerjakan. Hubungan seperti ini akan menimbulkan tidak terlaksananya kedisiplinan kerja organisasi. Apabila pelaksanaan kedisiplinan dalam suatu perusahaan dinyatakan belum terlaksana dengan baik, maka organisasi dianggap belum berhasil menciptakan organisasi yang kondusif.

METODE PENELITIAN

Desian penelitian yang menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif. Pendekatan deskriptif (Nazir, 2005: 89) adalah studi untuk menentukan fakta dengan interpretasi yang tepat, dimana termasuk didalamnya studi untuk melukiskan secara akurat sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu, serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalkan bias dan memaksimalkan reliabilitas.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Correlations			
		Disiplin Kerja	Validitas
Saya datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi dan memberikan kabar jika tidak masuk kerja	Pearson Correlation	,800**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	40	
Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi	Pearson Correlation	,765**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	40	
Saya bersedia bertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan	Pearson Correlation	,604**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	40	
Saya senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya	Pearson Correlation	,800**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	40	
Saya selalu bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor	Pearson Correlation	,695**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	40	
Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan kerja organisasi	Pearson Correlation	,408*	
	Sig. (2-tailed)	0,005	Valid

Correlations			
		Disiplin Kerja	Validitas
	tailed)		
	N	40	
Saya selalu memberi ijin bila tidak masuk kantor.	Pearson Correlation	,422*	
	Sig. (2-tailed)	0,002	Valid
	N	40	
Saya selalu bersikap baik kepada sesama rekan kerja	Pearson Correlation	,604**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	40	
Saya selalu tertib jika sudah diruangan kerja.	Pearson Correlation	,800**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	40	
Saya selalu patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi	Pearson Correlation	,695**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	40	
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Sumber: Diolah Penulis 2026

Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk varibel disiplin valid berdasarkan statistik.

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja

Correlations			
		Kinerja	Validitas
Kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan jauh lebih baik dari Karyawan yang lain	Pearson Correlation	,599**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	40	
Saya memiliki ketelitian dalam menyelesaikan	Pearson Correlation	,432*	
	Sig. (2-tailed)	0,017	Valid

Correlations			
		Kinerja	Validitas
pekerjaan	tailed)		
	N	40	
Jumlah pekerja yang dihasilkan selalu meningkat dengan baik	Pearson Correlation	,519**	
	Sig. (2-tailed)	0,003	Valid
	N	40	
Saya selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan	Pearson Correlation	,663**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	40	
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,506**	
	Sig. (2-tailed)	0,004	Valid
	N	40	
Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pedoman pekerjaan yang ada dikantor	Pearson Correlation	,551**	
	Sig. (2-tailed)	0,002	Valid
	N	40	
Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	Pearson Correlation	,694**	
	Sig. (2-tailed)	0,0000	Valid
	N	40	
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	Pearson Correlation	0,231	
	Sig. (2-tailed)	0,009	Valid
	N	40	
Adanya pekerjaan yang menuntut kehadiran, sehingga pekerjaan selesai sesuai waktu yang ditentukan.	Pearson Correlation	,599**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	40	
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sangat memuaskan	Pearson Correlation	,432*	
	Sig. (2-tailed)	0,017	Valid
	N	40	
Saya berusaha untuk lebih	Pearson Correlation	,519**	

Correlations			
		Kinerja	Validitas
mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi	Sig. (2-tailed)	0,003	Valid
	N	40	
Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	Pearson Correlation	,740**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	40	
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Sumber: Diolah Penulis 2026

Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja valid berdasarkan statistik.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,842	,858	10

Sumber: Diolah Penulis 2026

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk disiplin reliabel secara statistik.

Tabel 4. Hasil Statistik Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,778	,781	12

Sumber: Diolah Penulis 2026

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk

Kinerja reliabel secara statistik.

Tabel 5. Rekapitulasi Disiplin Kerja

Descriptive Statistics			
	Mean	N	Kategori
Saya datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi dan memberikan kabar jika tidak masuk kerja	4,13	40	Baik
Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi	3,97	40	Baik
Saya bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan	4,03	40	Baik
Saya senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya	4,13	40	Baik
Saya selalu bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor	3,43	40	Baik
Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan kerja organisasi	3,37	40	Cukup Baik
Saya selalu memberi ijin bila tidak masuk kantor.	3,53	40	Baik
Saya selalu bersikap baik kepada sesama rekan kerja	4,03	40	Baik
Saya selalu tertib jika sudah diruangan kerja.	4,13	40	Baik
Saya selalu patuh dan taat terhadap aturan- aturan yang ditetapkan oleh organisasi	3,43	40	Baik
Disiplin Kerja	3,81	40	Baik

Sumber: Diolah Penulis 2026

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 3.81 termasuk dalam kategori **Baik**. Artinya disiplin kerja yang diterapkan sudah berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket dan hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 6. Rekapitulasi Kinerja

Descriptive Statistics			
	Mean	N	Kategori
Kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan jauh lebih baik dari Karyawan yang lain	4,13	40	Baik
Saya memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	3,97	40	Baik
Jumlah pekerja yang dihasilkan selalu meningkat dengan baik	3,93	40	Baik
Saya selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan	3,83	40	Baik
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja Karyawan	4,03	40	Baik
Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pedoman pekerjaan yang ada di kantor	3,93	40	Baik
Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	3,97	40	Baik
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	4,03	40	Baik
Adanya pekerjaan yang menuntut kehadiran, sehingga pekerjaan selesai sesuai waktu yang ditentukan.	4,13	40	Baik
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sangat memuaskan	3,97	40	Baik
Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi	3,93	40	Baik
Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang Ditetapkan	3,90	40	Baik
Kinerja	3,65	40	Baik

Sumber: Diolah Penulis 2026

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 3.65 termasuk dalam kategori **Baik**. Artinya kinerja karyawan yang diterapkan sudah berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan indikator

dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket dan hasil penyebaran kuesioner

Tabel 7. Koefisiensi

Model Summary		Std. Change Statistics					
		Error of R		Square F		Sig. F	
Model	R	Adjusted R Square	Estimate	Change	Change	df1	df2
1	,708 ^a	,501	,483	4,102	,501	28,075	1 28

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Diolah Penulis 2026

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,708. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 70.8%.

Uji determinasi

untuk mengetahui besarnya presentase (%) pengaruh disiplin (variabel X) dan Kinerja (variabel Y), dari hasil uji korelasi diperoleh nilai $r = 0,501$. Besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y diukur dengan cara sebagai berikut : $K_d = 0,501 \times 100$ $K_d = 50,1\%$ Dari hasil diatas maka disiplin memberikan pengaruh sebesar 50.1% terhadap kepuasan orangtua siswa. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 50.1\% = 349.9\%$, disebabkan oleh variabel lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan di Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung berada dalam kategori baik dengan skor rata-rata

3,81, sedangkan kinerja karyawan juga berada dalam kategori baik dengan skor rata-rata 3,65. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 50,1%, sementara 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, semakin baik penerapan disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan, sehingga peningkatan dan pemeliharaan disiplin kerja perlu menjadi bagian penting dalam strategi manajemen untuk meningkatkan produktivitas, tanggung jawab, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, R. (2011). *Performance management*. McGraw-Hill.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Efferin, S., Darmadji, S. H., & Tan, Y. (2004). *Metode penelitian untuk akuntansi: Sebuah pendekatan praktis*. Bayumedia Publishing.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Ed. 18). BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2010). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. (2015). *Ekonomi sumber daya manusia dalam perspektif pembangunan*. Alumni.
- Nazir, M. (2005). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis* (Ed. 4, Buku 1). Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

- Soedibjo, B. S. (2013). Pengantar metode penelitian. Universitas Nasional Pasim.
- Soedjono. (2015). Manajemen sumber daya manusia. [Data penerbit tidak tercantum dalam sumber].
- Sugiyono. (2001). Metode penelitian administrasi. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Statistika untuk penelitian. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif. Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2011). Metodologi penelitian. RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Alfabeta.
- Wirawan. (2010). Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian. Salemba Empat.