

PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Agung Budi

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TANGERANG

agoenkboedey@yahoo.com

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk

12-08-2022

Artikel revisi

13-08-2022

Artikel diterima

13-08-2022

Keywords:

*Disiplin Kerja, Kinerja,
Produktivitas Kerja*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel produktivitas kerja dengan mengambil sampel sebanyak 32 responden yang seluruhnya merupakan karyawan PDAM Tirta Kerta Raharja. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner. Hasil pengisian kuesioner selanjutnya dianalisis baik secara deskriptif maupun kuantitatif dengan menggunakan bantuan program smartpls. Berdasarkan hasil analisis PLS, diperoleh kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa produktivitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil analisis selanjutnya terkait peran produktivitas kerja sebagai pemediasi menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work discipline on employee performance mediated by work productivity variables by taking a sample of 32 respondents who are all employees of PDAM Tirta Kerta Raharja. This study uses an instrument in the form of a questionnaire. The results of filling out the questionnaire were then analyzed both descriptively and quantitatively using the help of the SmartPLS program. Based on the results of the PLS analysis, it is concluded that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance, this shows that the higher the employee's work discipline, the higher the employee's performance. The results of the subsequent analysis showed that productivity also had a positive and significant effect on employee performance. This shows that the higher employee productivity, the higher the employee's performance. The results of subsequent analyzes related to the role of work productivity as a mediator show that work productivity can mediate the effect of work discipline on employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pembangunan dewasa ini, faktor kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam mencapai keberhasilan suatu pembangunan. Keberhasilan suatu pembangunan ditentukan oleh kemampuan manusia untuk mengolah sumber daya alam yang tersedia menjadi bermanfaat bagi suatu bangsa. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi atau perusahaan tidak akan mencapai tujuannya.

Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, ini adalah yang kita inginkan. Tetapi jika tugas yang dibebankan tidak terlaksanakan dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

Produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan, karena produktivitas dan keterampilan seseorang berkembang melalui dan dalam pekerjaan. Rendahnya produktivitas dan keterampilan seseorang, sering diakibatkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah rendahnya tingkat kedisiplinan para karyawan .

Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari masalah disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Adanya peran pimpinan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga perlu diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Mangkunegara (2015:129), mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis atau tidak (Hasibuan, 2019:193-194).

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2017:75).

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan turunan dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi sangat penting.

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstron dan Baron dalam Fahmi, 2017:176). Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi” (Fahmi, 2017:176).

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut Nurfitriana (2014). Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Kinerja dihasilkan dengan mengerahkan bakat dan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu yang diproyeksikan, dengan standar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan organisasi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta

pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Veitzal dan Sagala, 2009:604).

Benardin dan russel dalam Priansa (2017:270), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Milcovic dan Boudreau dalam Priansa (2017:270), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimanan pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Menurut Mathis dan Jacson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembang pekerjaannya. Sedangkan menurut Rivai dan sagala menyatakan bahwa kinerja adalah prilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Donni Juni priansa, 2017:269-270).

Menurut Mangkunegara (2015:67)mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalaam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Produktivitas

Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebh sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sam, produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berartilebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran.lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya (Wibowo, 2015:93).

Menurut Afifudin (2014:218-19) mengemukakan ada beberapa definisi produktivitas kerja sebagai berikut: 1) Menurut Siagian, produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuan. 2) Siagian menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Oleh karena itu, produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yan tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan maksimal. 3) Menurut Hasibuan, produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan Input (masukan). Jika produktivitas naik,hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efesiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian diatas maka, yang menjadi hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut adalah:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja yang positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kerta Raharja.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja yang positif terhadap produktivitas karya karyawan PDAM Tirta Kerta Raharja

H₃ : Diduga terdapat pengaruh produktivitas kerja yang positif terhadap kinerja karywan PDAM Tirta Kerta Raharja

H₄ : Diduga variabel produktivitas kerja berperan sebagai pemediasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kerta Raharja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hubungan/korelasional. Penelitian hubungan/korelasi adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mencari atau menguji hubungan antar variabel. Penelitian hubungan bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel. Hubungan korelatif mengacu pada kecenderungan bahwa variasi suatu variabel diikuti variasi lainnya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk mengungkap bagaimana persepsi responden sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja (variabel independen), produktivitas kerja sebagai variabel pemediasi terhadap kinerja karyawan (variabel dependen).

Variable pada penelitian ini dibagi menjadi tiga, yakni variabel terikat, variabel bebas, dan variabel pemediasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan diukur dengan indikator: (1) kuantitas kerja (2) kualitas kerja (3) kemandirian (4) inisiatif (5) adaftabilitas (6) kerjasama.

Dalam penelitian ini variabel bebas adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator: (1) tujuan dan kemampuan (2) teladan pimpinan (3) balas jasa (4) keadaan (5) waskat (6) sanksi hukuman (7) ketegasan (8) hubungan manusia.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel mediasi yaitu produktivitas kerja. Produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja adalah (1) kuantitas kerja (2) kualitas kerja (3) ketepatan waktu kerja.

Sampel yang dijadikan pada penelitiannya ini yaitu karyawan PDAM Tirta Kerta Raharja pada bagian kepegawaian yang berjumlah 32 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang sedikit yaitu hanya 32 orang maka sampel yang digunakan yaitu semua yang menjadi populasi yaitu 32 responden (sampel jenuh).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dalam objek penelitian sesuai karakteristik yang telah ditentukan. Kuesioner tersebut merupakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dan berupa daftar pernyataan yang telah ditentukan.

Teknik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja, variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel pemediasi yaitu produktivitas kerja dengan menggunakan teknik *partial least square* (PLS), dengan menggunakan bantuan software SmartPLS sebagai alat analisis yang dianggap tepat untuk menguji variabel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah: (1) mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki yaitu sebanyak 21 orang (2) mayoritas

responden berdasarkan usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 9 orang (3) mayoritas responden dengan pendidikan D3 yaitu sebanyak 15 orang.

Tabel 1 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
DK -> KIN	0.352	0.337	0.165	2.129	0.017
DK -> PK	0.776	0.786	0.047	16.597	0.000
PK -> KIN	0.501	0.514	0.164	3.051	0.001

Tabel 2 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
DK-> PK -> KIN	0.389	0.403	0.130	3.000	0.001

(1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Nilai p value pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja (DK → KIN) adalah sebesar 0,017 dengan t statistik sebesar 2.129 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,352. Oleh karena koefisien jalur positif, nilai p value < 0,05 dan t statistik > 1,96 maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hepiana Patmarina dan Nuria Ersia (2012) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerjanya. Menurut Fahmi (2017:75), Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Mangkunegara (2015:129), mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Salah satu syarat agar disiplin dapat berkembang dalam lingkungan kerja ialah dengan adanya pembagian kerja kepada setiap Karyawan, sehingga setiap orang tahu dengan apa saja tugastugasnya, bagaimana melakukannya serta kapan pekerjaan tersebut di mulai dan di selesaikan.

(2) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas

Nilai p value pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja (DK → PK) adalah sebesar 0,000 dengan t statistik sebesar 16,597 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,776. Oleh karena koefisien jalur positif, nilai p value < 0,05 dan t statistik > 1,96 maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja.

(3) Pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja

Nilai p value pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja (PK → KIN) adalah sebesar 0,001 dengan t statistik sebesar 3,051 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,501. Oleh karena koefisien jalur positif, nilai p value < 0,05 dan t statistik > 1,96 maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan begitu sebaliknya.

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata masing-masing indikator pada variabel produktivitas cenderung tinggi, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PDAM cenderung baik, akan tetapi masih perlu peningkatan dalam hal (1) prestasi kerja sehingga sesuai dengan harapan instansi, (2) mengerjakan tugas tanpa banyak bertanya kepada atasan dan selalu dapat memanfaatkan waktu dengan baik saat bekerja.

(4) Peran produktivitas kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung pada tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja dengan dimediasi oleh variabel kinerja signifikan dengan p value sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata masing-masing indikator pada variabel disiplin kerja cenderung baik, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di PDAM tersebut cenderung baik, namun masih perlu peningkatan dalam hal (1) melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan, (2) pimpinan perlu bersikap lebih adil, (3) tidak ada deskriminasi pada karyawan dan (4) pengawasan pimpinan terhadap kedisiplinan karyawan. Dalam hal ini melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan merupakan bentuk produktivitas kerja yang baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kedua, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Ketiga, produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Keempat, Produktivitas kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, disiplin kerja yang tinggi akan menunjang tingginya produktivitas kerja yang selanjutnya akan menunjang tingginya kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hepiana Patmariansa dan Nuria erisna. Oktober 2014. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 1, No 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni, 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar maju.
- Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan. 2014. *Partial Least Square Path Modeling*. Jakarta: Salemba Infontek.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Toto Syatory Nasehudin dan Nanang Gozali. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Willy Abdildah dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: CV andi Offset.