

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUTRA SRIWIJAYA PERKASA PRABUMULIH

Vina Rahmayani<sup>1</sup>, Choiriyah<sup>2</sup>, Sudarta<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>) Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: [vinarahmayani22@gmail.com](mailto:vinarahmayani22@gmail.com)

Kontak: 082226995827

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, Sampel pada penelitian ini sebanyak 58 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 6,21%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

### Abstract

*This research aims to determine whether there is an influence of work motivation and work discipline on the performance of PT employees. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih. The type of research used in this research is associative research. The sample in this research was 58 respondents. The sampling technique used in this research is simple random sampling. The data collection method uses questionnaires or questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of research based on multiple linear regression analysis show that work motivation and work discipline have a positive effect on the performance of PT employees. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih. The results of the F test show that there is a significant influence of work motivation and work discipline on the performance of PT employees. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih. The t test results show that there is a partial influence of work motivation and work discipline on the performance of PT employees. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih. The results of the coefficient of determination show that the work motivation and work discipline variables are able to contribute to the ups and downs in employee performance by 6.21%. While the rest is influenced by other factors outside the research.*

**Keywords:** Employee Performance, Work Motivation, Work Discipline

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PUTRA SRIWIJAYA PERKASA PRABUMULIH***Vina Rahmayani<sup>1</sup>, Choiriyah<sup>2</sup>, Sudarta<sup>3</sup>*

---

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu peran yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelolah asset perusahaan dengan baik, dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dalam sebuah perusahaan/organisasi maju mundurnya perusahaan akan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten maka, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian yang penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2021) motivasi kerja merupakan kondisi yang menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan persistensi (kegigihan) atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Sutrisno (2020) disiplin kerja adalah suatu sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan dan memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih didirikan pada tahun 2016 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha pengadaan barang dan jasa yang diantaranya adalah penyediaan jasa tenaga keamanan, jasa tenaga kebersihan, supplier, distributor, pembangunan Gedung, jalan dan jembatan. Berdasarkan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada beberapa pegawai terhadap fenomena yang sering terjadi di PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih seperti kualitas kerja karyawan juga belum optimal, serta terdapat karyawan yang merasa belum termotivasi untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan, dan terlihat karyawan masih belum mematuhi semua peraturan yang berlaku ditempat kerja.

**KAJIAN PUSTAKA****Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan Tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Ali Chaerudin, dkk (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemilik usaha.

Menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja,

kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Kasmir (2019) adapun indikator-indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: kualitas (Mutu), kuantitas (Jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Wibowo (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2021) motivasi kerja merupakan suatu permasalahan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk melakukan mewujudkan tujuan visi dan misi perusahaan.

Menurut Muhammad Busro (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Menurut Afandi (2021) Adapun indikator indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut: Balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2021) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban.

Menurut Sisca, dkk (2020) disiplin kerja merupakan ketaatan karyawan untuk selalu mengikuti peraturan, pedoman kerja dan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin akan bertanggung jawab melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan sebaiknya karyawan yang kurang disiplin akan malas melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Menurut Ajabar (2020) disiplin kerja yaitu kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien.

Menurut Afandi (2021) menyebutkan indikator-indikator disiplin kerja adalah: Masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUTRA SRIWIJAYA PERKASA PRABUMULIH**

Vina Rahmayani<sup>1</sup>, Choiriyah<sup>2</sup>, Sudarta<sup>3</sup>

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian **Asosiatif**. Populasi yang ada pada penelitian ini 68 karyawan dan Sampel 58 responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *Purposive Sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data ini diperoleh melalui kuesioner dan dokumentasi. Data yang diperlukan yaitu data primer dan data sekunder. **Teknik analisis yang digunakan yaitu Regresi linier berganda dan uji hipotesis.**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.267	1.187		3.595	.001
	X1	.244	.070	.317	3.498	.001
	X2	.442	.065	.612	6.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data pengelolaan SPSS 26.0, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, didapat persamaan regresi: **Y = 3,561+0,247X<sub>1</sub>+0,493X<sub>2</sub>**

Konstanta sebesar 3,561 bertanda (positif). menunjukkan bahwa seandainya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ada maka kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih akan tetap ada, tetapi relative kecil.

Koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,247 bertanda (positif). Artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih akan meningkat, dan sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih akan ikut menurun dengan asumsi disiplin kerja tetap

Koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,493 bertanda (positif). Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih akan meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun, dengan asumsi motivasi tetap.

**Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534.958	2	267.479	38.636	.000 <sup>b</sup>
	Residual	380.766	55	6.923		
	Total	915.724	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Data pengelolaan SPSS 26.0, 2025

Berdasarkan Tabel Uji F (Anova) dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $47.740 > F_{tabel} 3,16$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$

diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih.

**Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.267	1.187		3.595	.001
	X1	.244	.070	.317	3.498	.001
	X2	.442	.065	.612	6.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data pengelolaan SPSS 26.0, 2025

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja sebesar  $3,626 > t_{tabel} 2,004$ , dengan tingkat signifikan  $t 0,001 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{02}$  ditolak  $H_{a2}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih.

Nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja sebesar  $7.646 > t_{tabel} 2,004$ , dengan tingkat signifikan  $t 0,000 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih.

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.569	2.631

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Data pengelolaan SPSS 26.0, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar  $0,621 \times 100\% = 62,1\%$ , artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh sebesar 62,1%. Sedangkan sisanya sebesar 37,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui adanya pengaruh positif yang disebabkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih. Hasil uji hipotesis secara simultan hasil menunjukkan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih dibuktikan dengan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 62,1% kontribusinya terhadap kinerja karyawan.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PUTRA SRIWIJAYA PERKASA PRABUMULIH***Vina Rahmayani<sup>1</sup>, Choiriyah<sup>2</sup>, Sudarta<sup>3</sup>*

Hasil ini sejalan dengan teori menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan Tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan faktor-faktor tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini sebab dalam teori tersebut.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui nilai  $t_{hitung}$  motivasi kerja sebesar  $3,626 > t_{tabel} 2,004$ , maka  $H_{02}$  ditolak  $H_{a2}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih. Hasil ini menandakan bahwa apabila motivasi kerja dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori menurut Afandi (2021) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang baik dan berkualitas. Teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bahwa motivasi kerja termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan faktor-faktor tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini sebab dalam teori tersebut.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja sebesar  $t_{hitung} 7.646 > t_{tabel} 2,004$ , maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih.

Hasil ini sejalan dengan teori menurut Afandi (2021) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban. Teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bahwa disiplin kerja termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan faktor-faktor tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini sebab dalam teori tersebut.

**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa **motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan** di PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih. Artinya, kedua faktor tersebut memiliki kontribusi Bersama dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan signifikan yang jauh di bawah 0,05, sehingga secara statistik dinyatakan signifikan.

Secara parsial, **motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.** Semakin tinggi tingkat motivasi kerja meliputi prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan fasilitas kerja semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Afandi (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Secara parsial, **disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.** Faktor-faktor seperti mematuhi semua peraturan perusahaan, masuk kerja tepat waktu dan penggunaan waktu secara efektif yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Hal ini memperkuat kajian Pustaka oleh Afandi (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja sangat menentukan keberhasilan kerja seseorang.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran-saran bagi PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih

PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih diharapkan agar lebih memperhatikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga, kuantitas, kualitas serta karyawan dapat lebih meningkat penggunaan waktu kerja dengan efektif dan efisien, sehingga target perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih diharapkan agar dapat memperhatikan prestasi kerja karyawan juga dapat memberikan pengakuan atas pencapaian kinerja yang dilakukan oleh atasan serta dapat memberikan fasilitas peralatan kerja yang mendukung untuk bekerja secara produktif, sehingga target kinerja PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih dapat tercapai. PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih diharapkan dapat lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan mematuhi semua peraturan perusahaan dengan selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan serta menggunakan waktu secara efektif dengan tidak melakukan kegiatan yang tidak produktif, sehingga disiplin kerja PT. Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih bisa tercapai.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PUTRA SRIWIJAYA PERKASA PRABUMULIH**  
Vina Rahmayani<sup>1</sup>, Choiriyah<sup>2</sup>, Sudarta<sup>3</sup>

---

### REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta; Prenadamedia Group.
- Chaerudin Ali, Rani Intan Hartaningtyas dan Alicia Velma.2020. *Sumber Daya Manusia:Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jakarta:CV Jejak, anggota IKAPI.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2021. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. A.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja. Rosdakarya Ofset.
- Sisca, D. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita 67 Menulis.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.