



available online at:

<https://cakrawala.stieswadaya.ac.id/cakrawala/index.php/cakrawala>

Vol.17 No.1
Januari
(2023)

Cakrawala

Ekonomi & Keuangan

Published by LPPM-STIE SWADAYA in collaboration
with STIE SWADAYA Jakarta

P-ISSN : 0854-7793
E-ISSN : 2714-643X

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DATATEL INDONESIA

Anis Maela¹, Achmad Jaelani²

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swadaya

Jl. Raya Jatiwaringin No 36, Cipinang Melayu, Kec. Makassar, Kota Jakarta Timur Daerah

Khusus Ibu Kota Jakarta 13620

anismaela@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia. Penelitian dilaksanakan di PT. Datatel Indonesia Jl. Minangkabau No.08 D Ps Manggis Jakarta Selatan dengan menggunakan metode survey. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai di PT. Datatel Indonesia. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner, penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian bertujuan untuk memperoleh data atau informasi mengenai masalah penelitian, kuesioner yang diedarkan kepada responden berupa kuesioner dalam bentuk pertanyaan yang mengajukan pilihan jawaban kepada responden. Pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Data dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi linier, uji T, uji F, uji koefisien determinasi, dan disertai dengan uji asumsi klasik. Hasil analisis korelasi dan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Datatel Indonesia, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi yang positif. Hasil uji t menjelaskan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Datatel Indonesia, hal ini ditunjukkan angka signifikansi yang dihasilkan pada masing-masing variabel adalah di bawah 0,05. Hasil uji F menjelaskan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Datatel Indonesia, hal ini ditunjukkan oleh angka signifikan yang dihasilkan adalah di bawah 0,05. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Datatel Indonesia sebesar 63,0%.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of individual characteristics and work environment on employee performance at PT. Datatel Indonesia. Research conducted at PT. Datatel Indonesia Jl. Minangkabau No.08 D Ps Manggis, South Jakarta using the survey method. The research population consisted of all employees at PT. Datatel Indonesia. Data collection techniques in research using questionnaires, distributing questionnaires to research subjects aiming to obtain data or information regarding research problems, questionnaires distributed to respondents in the form of questionnaires in the form of questions that propose answer choices to respondents. Testing the quality of the data using the validity test and reliability test. Data were analyzed using correlation and linear regression analysis, T-test, F-test, coefficient of determination test, and accompanied by the classical assumption test. The results of correlation analysis and multiple linear regression show that individual characteristics and work environment have a positive and significant relationship to employee performance at PT. Datatel Indonesia, this is indicated by a positive correlation coefficient. The results of the t test explain that individual characteristics and work environment individually influence employee performance at PT. Datatel Indonesia, it is shown that the significance value for each variable is below 0.05. The results of the F test explain that individual characteristics and work environment together have a positive and significant effect on employee performance at PT. Datatel Indonesia, this is indicated by the significant number produced which is below 0.05. Based on the results of the test of the coefficient of determination it can be explained that there is an influence of Individual Characteristics and Work Environment on Employee Performance at PT. Datatel Indonesia at 63.0%.

Keywords: Individual Characteristics, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dunia bisnis kini semakin lama tingkat persaingannya semakin ketat. Sehingga setiap perusahaan akan selalu dituntut untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain. Hal tersebut tidak lepas dengan tuntutan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Suatu perusahaan ditantang untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya, karena keberhasilan suatu perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sebaik mungkin. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, Sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin. Dalam tingkat mencapai tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing juga tergantung pada baik dan buruknya program. Terlebih dalam beberapa tahun terakhir ini pengaruh adanya kasus Covid-19 membuat peran kinerja karyawan di pertaruhkan karena menyangkut masa depan suatu perusahaan juga bukan hal penting karena adanya suatu

kinerja karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang baik dan bertanggung jawab. Pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan oleh suatu perusahaan. Di luar perusahaan besar yang sangatlah bagus dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat memberi kinerja yang baik. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui karakteristik individu serta lingkungan kerja yang mumpuni. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui berbagai kegiatan dengan mengerahkan semua sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuannya. Tujuan yang diharapkan itu merupakan titik awal perencanaan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh pihak pegawai maupun pihak perusahaan. Pegawai dan perusahaan tentu memiliki karakteristik tersendiri. Dari tuntutan kerja ini, perusahaan mengharapkan suatu hasil maksimal dari para karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik. Namun tidak jarang justru tuntutan kerja ini menimbulkan ketegangan bagi karyawan secara fisiologis maupun psikologis dan hal ini memberikan dampak terhadap perubahan karakteristik individu karyawan dalam bekerja. Tanpa adanya peran manusia, organisasi atau perusahaan pun juga tidak berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah karakteristik individu, di mana karakteristik individu memiliki peran yang amat penting dalam peningkatan prestasi kerja. Karakteristik individu, terdiri dari minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang seseorang peroleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik lingkungan kerja adalah faktor-faktor, dalam lingkungan kerja seseorang. Karena motivasi erat hubungannya dengan kinerja.

Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut (Rendi Mahardhika, 2017). Sedangkan menurut Mad Damuri (2017) pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Dalam banyaknya karyawan di suatu perusahaan, tentu terdapat banyak karakteristik individu yang bermacam-macam dari setiap divisi perusahaan. Karakteristik inilah yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam sehari-harinya. Melalui job desk dan tanggung jawab yang diberikan, bisa membentuk suatu karakter

yang bisa mempengaruhi sekitar. Entah dalam bentuk motivasi kerja maupun suatu hal yang berkaitan dengan kinerja itu sendiri. Dalam hal ini justru mengakibatkan setiap karakter yang dimiliki setiap karyawan memberikan efek yang besar dalam kinerja suatu karyawan maupun tim dalam suatu divisi tsb. Melalui karakter ini bisa memberikan pemahaman yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya dalam melakukan tugas pada perusahaan. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, pembagian karakter dan tugas dari pekerjaan yang sesuai dari berbagai divisi dan dukungan dari perusahaan atau perusahaan tersebut. Baik perusahaan besar maupun kecil, dalam pendekatan Sumber daya manusia berarti semua dan setiap perusahaan atau perusahaan harus mampu menciptakan rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja di dalam lingkungan kerjanya agar SDM di lingkungan nya menjadi kompetitif. Hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan secara maksimal maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Selain berbicara mengenai Karakteristik dan Lingkungan kerja juga mempunyai peran dalam dunia kerja. Lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan di mana mereka bekerja (Samson et al, 2015 dalam Ratna Handayati 2016). Lingkungan kerja tentunya mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap kinerja karyawan yang menjalankan operasi perusahaan, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan tetap mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor internal dimana para karyawan akan merasa nyaman dan aman ketika bekerja di suatu perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, sportif, dan selalu memberi warna positif juga bagian dari sukses nya manajemen suatu perusahaan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang begitu akan menciptakan sisi positif nya para karyawan sehingga hal itu bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan sangat baik. Karena suatu pekerjaan atau tanggung jawab akan terasa lebih ringan jika lingkungan kerja nya mendukung. Lingkungan kerja juga tidak jauh dari berbagai hal fasilitas perusahaan yang akan diberikan kepada karyawan. Dengan memberikan fasilitas yang mumpuni membuat sebuah pekerjaan akan terasa lebih efektif dan efisien. Seperti memberikan akses kendaraan mobile untuk karyawan yang diberikan tugas dan tanggung jawab dengan pekerjaan yang tidak diam di satu tempat. Artinya dengan memberikan fasilitas tersebut bisa membuat

pekerjaan jauh lebih ringkas. Tidak memakan banyak waktu dan berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaturan kondisi antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan. Umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan-kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada perusahaan tentang pelaksanaan kerja karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Rivai (2016:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2017:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk sikap sehari-hari yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Serta untuk menjawab permasalahan penelitian menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi berganda. Dalam penelitian ini dilakukan pengolahan data dengan menggunakan komputer. Program SPSS yaitu program komputer untuk menghitung nilai statistik.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Karakteristik Individu	0,783	7
Lingkungan Kerja	0,916	7
Kinerja Karyawan	0,755	7

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai Cronbach alpha dari hasil perhitungan seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 atau dengan kata lain nilai $\alpha > 0,7$ (nilai standar). Dari data tersebut terlihat bahwa seluruh nilai Cronbach alpha sangat tinggi, karena instrumen memiliki nilai diatas 0,7 yaitu untuk variabel Karakteristik Individu sebesar 0,783 variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,916 dan untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,755 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan sudah sangat reliabel, sehingga instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, maka kuesioner tersebut sudah layak untuk disebarkan kepada responden dan dapat digunakan lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

	Karakteristik Individu	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N	50	50	50
Normal Parameters	26.26	29.64	29.06
A,b Mean	6.301	4.689	3.888
Std Deviation			
Most Extreme Differences	.129	.143	.131
Absolute	.083	.127	.080
Positif	-.129	-.143	-.131
Negatif			
Kolmogorov-Smirnov Z	.037	.012	.032
Asymp. Sig. (2-tailed)			

Jika Asymp. sig. < 0.05 maka model regresi tidak berdistribusi normal.

Jika Asymp. Sig. $> 0,05$ maka model regresi berdistribusi normal.

Dari tabel statistik di atas terlihat bahwa model regresi untuk variabel Karakteristik Individu berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. $(0,037) > 0,05$ dan untuk variabel Lingkungan Kerja berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. $(0,012) > 0,05$ dan untuk variabel Kinerja Karyawan berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. $(0,032) > 0,05$.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794	.630	.614	2.416

Analisis Koefisien Korelasi Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi (pengaruh) Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia. Dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel diatas, dengan melihat nilai R square yaitu sebesar 0,630 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ yaitu $0,630 \times 100\% = 63,0\%$. Dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia sebesar 63,0%.

Analisis Koefisien Regresi Berganda

Tabel 4 Analisis Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	8.886	2.282		3.893	.000
	Karakteristik Individu	.127	.060	.206	2.107	.041
	Lingkungan Kerja	.568	.081	.685	7.012	.000

Dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi nya yaitu $Y = 8.886 + 0.127 X_1 + 0.568 X_2$, artinya jika Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja ditiadakan (missal X_1 dan $X_2 = 0$), maka Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia hanya sebesar 8.886. Tetapi jika Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja ada peningkatan maka Karakteristik Individu akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,127 dan Lingkungan Kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,568 sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja benar-benar mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang diperoleh dari analisis dan pembahasan dari bab sebelumnya mengenai Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Datatel Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dimana t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($3.920 > 1.677$) atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia.
2. Dari hasil pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. dimana t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($8.295 > 1.677$) atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis regresi antara Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan seberapa besar kontribusi (pengaruh) Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia. Dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel diatas, dengan melihat nilai R square yaitu sebesar 0,630 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ yaitu $0,630 \times 100\% = 63,0\%$. Dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia sebesar 63,0%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di muka, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi PT. Datatel Indonesia dalam melaksanakan program-programnya yang diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Datatel Indonesia

1. Bagi PT. Datatel Indonesia
 - a. Melakukan riset tentang Kinerja Karyawan lebih lanjut, karena masih ada faktor-faktor lain yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini.
 - b. Agar melakukan perbaikan dari segi Lingkungan Kerja. Supaya terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga dapat memberikan dampak yang baik terhadap tumbuhnya kinerja karyawan.
2. Bagi akademisi
 - a. Bagi pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dari penelitian ini diketahui masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
 - b. Lebih teliti lagi dalam penentuan teori dan pembuatan kuesioner, agar lebih baik lagi dalam hasil penelitian.

REFERENSI

Abdullah, Ma'ruf. "Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan." (2014). Dharma, Surya. (2012). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ernawati. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis Edisi X. Bandung: CV Alfabeta. Ichsan, Reza Nurul, et al. 2021 Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri

Ismail, Jeffrit Kalprianus, et al. 2022 Pengantar Manajemen. Media Sains Indonesia Mad Damuri. 2021 "Pengelolaan Sumber Daya Manusia." Gramedia Indonesia Mangkunegara, Prabu Anwar 2017:67 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Muchtar, Dahlan, and Aisyah Suryani. 2019 "Pendidikan karakter menurut kemendikbud." Penerbit Edumaspu
- Nur Hanifah. 2021 "Kinerja Karyawan." PT. Gramedia Indonesia
- Nurlan, F. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif. CV. Pilar Nusantara.
- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, C., & Rusdiyanto, R. (2021). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2016). Pengantar Manajemen. Ae Publishing.
- Rivaldo, Yandra. "Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan." (2022).
- Robins. 2016. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robins.2016 Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). Media Sains Indonesia
- Robins.2020 "Manajemen Personalia dan Kearsipan Sekolah." Jateng: Lakeisha
- Salami, Indah Rachmatiah Siti.2022 Kesehatan dan keselamatan Lingkungan Kerja: Edisi Revisi. UGM PRESS
- Samsul,Ramli. 2015. Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek. Jakarta: PT Rinekacipta.
- Sangadji. 2010. Metodologi Penelitian. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Silintowe, Yunita Budi Rahayu, and Yustina Erti Pravitasmara Dewi. 2018 "Manajemen Perkantoran Modern." Gramedia Indonesia
- Siregar, Edison. 2022 "Manajemen sumber daya manusia." Penerbit Sulita Bandung
- Sutrisno. Edy. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama,Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Wibowo (2017). Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja. Penebar Media Pustaka.
- Wibowo, H. E. 2022 Manajemen pendidikan karakter. Penerbit Bumi Aksara,
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi ke-4, Cetakan Ke-6. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offest.
- Willianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan. Penerbit Agora
- Winarni, Endang Widi. 2021 Teori dan praktik penelitian kuantitatif, kualitatif, PTK, R & D. Bumi Aksara.
- Zakiyah, Kiki. "Manajemen Ketenagakerjaan." (2019).