



**THE EFFECT OF KNOWLEDGE AND SKILLS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. GRAHA INFORMATIKA NUSANTARA TAP AJAMU
LABUHAN BATU.**

Siti Hamidah, Suhaila Husna Samosir

Email: sitihamidah4545@gmail.com

Email: suhaila0124019001@gmail.com

**Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah*

info@umnaw.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu sebanyak 60 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Uji kesesuaian menggunakan uji t dan uji F dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa variabel Pengetahuan (X1) dan Keterampilan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai f hitung sebesar 32,743 dengan taraf sig 0,000 sehingga nilai sig 0,000 > 0,05 dan nilai F hitung sebesar 32,743 > F tabel 3,16. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X1, dan X2 adalah bebas. simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y. Berdasarkan hasil koefisien determinasi nilai Adjusted R square sebesar 0,518. Artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 51,8%, sedangkan sisanya 0,482 atau 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengetahuan, Keterampilan dan Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to determine the effect of knowledge and skills on employee performance at PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu. This study uses a quantitative descriptive approach, aiming to determine the relationship between two or more variables. The population of this research is the employees of PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu as many as 60 employees. The sample in this study were 60 employees of PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu. The analysis technique used is multiple regression analysis. The suitability test using the t test and F test was conducted to test the effect partially and simultaneously between the independent variable and the dependent variable with the assumption that other variables are considered constant. Based on the results of the partial test, it is known that the Knowledge (X1) and Skills (X2) variables have an influence on Employee Performance (Y). Based on the results of the F test, the calculated f value is 32.743 with a sig level of 0.000, therefore the sig value is 0.000 > 0.05 and the calculated F value is 32.743 > F table 3.16. This shows that Ho is rejected, so it can be concluded that the independent variables X1, and X2 are independent. simultaneous positive and significant effect on the dependent variable Y. Based on the results of the coefficient of determination the value of Adjusted R square is 0.518. This means that the effect of variable X on variable Y is 51.8%, while the remaining 0.482 or 48.2% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Knowledge, Skills and Employee Performance

1. LATAR BELAKANG

Kemajuan pengetahuan sangat tergantung pada kinerja karyawan karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan kinerja lainnya. Dengan pengembangan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terhadap pekerjaannya.

Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih melekat dari pada perilaku yang tidak didasari oleh ilmu pengetahuan. Jadi kinerja yang didasari oleh pengetahuan juga akan lebih optimal. Hubungan antara pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan adalah pengetahuan seorang karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan agar hasil maksimal, selain pengetahuan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah keterampilan, adanya keterampilan maka akan menghasilkan tugas-tugas pekerjaan yang sangat baik.

PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu yang dalam kegiatannya mengurus, mengelola, memanfaatkan sumberdaya manusia dan mengatur jaringan seluler khususnya telkomsel. Perusahaan memberikan kesempatan karyawannya untuk maju dan berkembang dengan menerapkan program pengetahuan dan keterampilan yang khusus.

Oleh karena itu, dengan menggunakan sistem manajemen SDM yang tepat untuk mengatur peran tenaga kerja yang efektif dan efisien sehingga dapat bersama-sama mencapai prestasi dalam bekerja.

PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu sudah sewajarnya memperhatikan pengetahuan dan keterampilan karyawannya sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik, akan tetapi belakangan ini permasalahan yang terjadi masih adanya karyawan yang memiliki pengetahuan yang minim mengenai informatika khususnya pada jaringan seluler. Hal ini disebabkan karena pada saat perekrutan pada PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu tidak melihat secara khusus skill yang dimiliki karyawan dibidang informatika sehingga masih banyak karyawan yang bingung akan pekerjaan yang mereka lakukan, hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal itu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Pendidikan Karyawan PT. Graha
Informatika Nusantara Tap
Ajumu Labuhan Batu

Jumlah Karyawan	Tamatan	Jurusan	Masa Kerja
8	SMA	IPA	1-2 Tahun
4	SMA	IPS	1-3 Tahun
3	SMK	Akuntansi	6-12 Bulan
5	SMK	Tehnik Otomotif	1-2 Tahun
3	SMK	Perbankan	1-3

			Tahun
4	SMK	TKJ	2-4 Tahun
4	SMK	Pariwisata	8-12 Bulan
3	D3	Sekretaris	3-4 Tahun
6	D3	Tehnik Mesin	1-4 Tahun
2	D3	Tehnik Komputer	2-5 Tahun
3	D3	Farmasi	7-24 Bulan
3	S1	Hukum	1-3 Tahun
4	S1	Manajemen	3-5 Tahun
7	S1	PAI	2-4 Tahun
1	S2	Managemen SDM	8 Tahun

Sumber: PT. Graha Informatika Nusantara
Tap Ajamu Labuhan Batu

1.1. Identifikasi Masalah

Identifikasi disini merupakan untuk pengerucutan masalah penelitian yang akan dipaparkan. “Masalah penelitian dapat berasal dari berbagai sumber, yaitu dari pengalaman bekerja sehari-hari, dari hasil membaca atau menelaah buku-buku, atau dari yang dirasakan masalah oleh orang lain” (Arikunto, (2013:80). Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti akan mengidentifikasi beberapa masalah antara lain:

1. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan akan menyulitkan karyawan dalam bekerja.
2. Ketidak sesuaian latar belakang pendidikan sehingga kurangnya

pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugasnya.

1.2. Rumusan Masalah

Arikunto (2013:89) mengatakan, “Perumusan masalah dapat dilakukan dengan cara merumuskan judul selengkapnya. Namun demikian walaupun tampaknya masalah sudah dituangkan dalam bentuk judul, pembaca dapat menafsirkan dengan arti yang berbeda dengan maksud peneliti.” Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu?
2. Apakah keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu?
3. Apakah pengetahuan dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu?
4. Seberapa besar pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu?

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Nanang (2015:131), “jenis penelitian adalah suatu rencana kegiatan yang mencakup berbagai komponen yang akan digunakan peneliti secara kegiatan yang akan dilakukan selama proses penelitian”. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini bersifat kuantitatif..

Menurut Sugiyono (2014:13), “metode penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:130) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu yang masih bertugas sebanyak 60 karyawan kontrak.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, maka jumlah sampel yang dapat digunakan pada penelitian ini adalah 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui *Non probability sampling* yaitu dengan cara tidak sengaja.

2.3 Definisi Operasional

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel pengetahuan, ketrampilan dan kinerja karyawan yang ada PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Moloeng (2016:66) menyatakan bahwa pengetahuan merupakan Informasi yang dimiliki seorang untuk bidang

tertentu.. Dengan indikator pengalaman kerja yang dimiliki, prestasi kerja yang dimiliki, ketenangan karyawan saat bekerja.

Ketrampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Dengan indikator kemampuan dalam mengendalikan diri, kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, komitmen terhadap.

Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Dengan indikator stabilitas dan konsistensi, evaluasi kinerja anggota organisasi, efektivitas individu anggota organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan :

1. Observasi, yaitu cara pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap subjek penelitian dengan subjek yang diteliti.
2. Wawancara, yaitu dengan cara melakukan tanya jawab kepada

Pelanggan Aroma Bakery Cake & Shop Medan Johor.

3. Kuisisioner (Angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142).
4. Penelitian Kepustakaan Merupakan pengumpulan data dengan memperoleh dari sumber-sumber lain seperti buku-buku pendukung, situs internet, dan jurnal yang menjadi bahan referensi pendukung bagi peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Sederhana

Adapun Persamaan tersebut, sesuai pendapat Sugiyono (2018:80) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X1= variabel independent (Pengetahuan)

X2: variabel independent (Ketrampilan)

a = Konstanta

e = Variabel Pengganggu

Uji t

Adapun rumus yang digunakan seperti ditemukan oleh (Sugiyono, 2018: 206) adalah sebagai berikut:

$$= \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

2.4. Uji f (Uji Simultan)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara simultan dapat diterima menjadi model penelitian terhadap variabel terkait. Pada penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. kriteria penelitian hipotesis pada uji simultan adalah :

Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical package for social sciences* (SPSS 20.00).

Analisis Determinasi (R^2)

Adapun Rumus determinasi menurut Sugiyono (2018:201) adalah:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Di mana:

D = Determinasi

R = Nilai koefisien korelasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Regresi Linear Berganda

Sumber : pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan tabel 3.1 output regresi diatas, model analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat

Tabel 3.1.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pengetahuan, Ketrampilan dan Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.062	4.140		.739	.463		
Pengetahuan	.442	.205	.347	2.159	.035	.316	3.160
Keterampilan	.534	.205	.418	2.602	.012	.316	3.160

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 3.062 + 0.442X_1 + 0.534X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta (a) adalah 3.062. Artinya jika variabel Pengetahuan (X_1), dan Keterampilan (X_2), nilainya adalah 0, maka nilainya positif, yaitu 3.062.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pengetahuan (X_1) bernilai positif, yaitu 0.442. Artinya bahwa apabila ada peningkatan Pengetahuan (X_1) sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0.442 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Keterampilan (X_2) bernilai positif, yaitu 0.534. Artinya bahwa apabila ada peningkatan Keterampilan (X_2) sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan

meningkat sebesar 0.534 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

Hasil Uji t

Hasil Uji Parsial dengan menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Sumber : pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan tabel 3.2 hasil pengolahan data diatas, maka nilai t hitung yang diperoleh variabel pengetahuan (X1) sebesar 2.159 dan ketrampilan (X2) sebesar 2.602 dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1.67 Pada tabel di atas juga menunjukkan nilai sig 0,035 dan 0,012. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan dan ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F simultan

Hasil Uji Simultan dengan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.731 ^a	.535	.518	.880	1.809

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Pengetahuan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	50.711	2	25.355	32.743	.000 ^b
	Residual	44.139	57	.774		
	Total	94.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Pengetahuan

Tabel 3.2.
Hasil Uji Parsial (T) Pengetahuan, Ketrampilan dan Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.062	4.140		.739	.463		
Pengetahuan	.442	.205	.347	2.159	.035	.316	3.160
Keterampilan	.534	.205	.418	2.602	.012	.316	3.160

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai f hitung adalah 32.743 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig $0,000 > 0,05$ dan nilai F hitung $32.743 > F$ tabel 3.16 hal ini menunjukkan bahwan Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X₁, dan X₂ secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y.

Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel *independent* atau *predictor*-nya. Nilai koefisien determinasi adalah antara $0 < R < 1$

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0,731 berarti hubungan pengetahuan dan ketrampilan terhadap kinerja karyawan sebesar 73,1%, artinya terdapat hubungan yang kuat terhadap antar variabel.
2. Nilai R Square adalah 0,518 hal ini berarti 51,8% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel pengetahuan dan ketrampilan. Sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel Pengetahuan (X_1) dan Ketrampilan (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai f hitung adalah 32.743 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig 0,000 > 0,05 dan nilai F hitung 32.743 > F tabel 3.16 hal ini menunjukkan bahwan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 , dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y .

3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai Adjusted R square sebesar 0.518. Hal ini berarti bahwa pengaruh variable X terhadap variable Y adalah sebesar 51.8%, sedangkan sisanya sebesar 0.482 atau 48.2% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

1. Bagi pihak PT. Graha Informatika Nusantara diharapkan senantiasa menyelenggarakan program-program pelatihan atau peningkatan keterampilan dari karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.
2. Bagi perusahaan agar selalu memperhatikan pengetahuan dan pengalaman karyawan ketika pra recruitment demi meningkatkan kinerja para karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah variabel yang diteliti tidak hanya pengetahuan dan keterampilan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina. (2014). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *E-jurnal ilmu manajemen*.

- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi Ke Enam). Penerbit: PT. Renika Cipta
- Donsu, J, D, T. (2016). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press. Cetakan I.
- Flippo, Edwin. P. (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi keenam). Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, Arifin. (2016). *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 59-70.
- Habibi, Hidayat. (2017). *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 87-100.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok; PT. Rajakdofindo Persada
- Malthis, Robert L dan Jackson John H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10). Jakarta : Salemba Empat Mangkunegara,
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoharjo, Zifatama publisher.
- Mathis dan Jackson, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9). diahlibahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, Salembah Empat: Jakarta
- Mathis dan Jackson, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kelima). Yokyakarta
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Panggabean, Mutiara S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Rivai dan Basri, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi Kedua), Rajawali Press, Edisi Kedua, Jakarta
- Robbins, P, Stephen dan Judge, (2017), *Organizational Behaviour* (Edisi 13, Jild I). Salembah Empat : Jakarta
- Sastrohadiwiryo, B.Siswanto. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* Cetakan Pertama, Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi I). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis* (cetakan kedelapan). Bandung : Alfabeta.
- Tampubolon, Manahan 2018. *P. Perilaku Keorganisasian* (cetakan kedua). Bogor : Ghalia Indonesia
- Wibiwo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Depok; PT. Raja grofindo Persada
- Yuniarsi, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit : Alfabeta Bandung