

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KOPERASI ANUGERAH KITO MAKMUR JAYA (AKMJ) BELITANG OKU TIMUR

Ruliyansa

STIE Trisna Negara, Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan
Jl. MP. Bangsa Raja No.27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia
E-Mail : ruliyansadjarot@gmail.com

ABSTRAK

Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur merupakan sebuah koperasi yang bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam, khususnya bagi anggota Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur, permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur. Untuk membuktikan hipotesis tersebut digunakan pendekatan koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,78$ hal ini ditunjang dengan uji t hitung diperoleh hasil t hitung = 3,515 dan t tabel pada derajat kebebasan $n - 2 = 8$ pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh t tabel = 1,860, maka dari itu dapat disimpulkan t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,515 > 1,860$) sedangkan analisis koefisien penentu diperoleh sebesar $KP = 60,84\%$ dan sebesar 39,16% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka hipotesis yang diajukan dapat diterima atau menerima H_a dan menolak H_o . Kesimpulan dalam ini adalah budaya kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap disiplin kerja pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur, sarannya adalah hendaknya para pegawai perlu adanya kesadaran yang tinggi untuk selalu bersikap disiplin.

Kata kunci: Pegawai AKMJ, Budaya Kerja, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Ketidastabilan politik yang terjadi saat ini sangat berdampak terhadap kesejahteraan masyarakat, karena dalam hal ini akan berdampak dalam sektor perekonomian. Sedangkan sektor ekonomi merupakan urat nadi kesejahteraan masyarakat. Apabila sektor ini mengalami penurunan tentu saja berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu maupun pelaku-pelaku bisnis lainnya. Untuk mengatasi masalah ini diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan yang mempunyai kemampuan untuk menghasilkan karya yang bermanfaat bagi masyarakat, karena dengan memiliki keterampilan maupun kemampuan inilah, merupakan salah satu komponen penting dalam membantu untuk mengatasi krisis moneter. Maka dari itu, menanggapi masalah ini kiranya sangatlah penting adanya pengembangan sumber daya manusia dan juga harus di dukung dengan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai untuk mendukung kelancaran mereka dalam beraktivitas. Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “ Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur “.

Permasalahan

Permasalahan “ Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur ”.

Ruang Lingkup

1. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian adalah pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur.

2. Ruang Lingkup Permasalahan

Ruang lingkup masalah hanya dibatasi mengenai pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

3. Ruang Lingkup Daerah Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur.

Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur.

2. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis tentang pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai yang ada pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur..

Kegunaan Penelitian

1. Bagi Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur sebagai masukan dalam pemecahan permasalahan dimasa yang akan datang.

2. Memberikan informasi kepada manajer koperasi untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dengan alternatif yang dapat digunakan untuk perkembangan dan kemajuan pada masa yang akan datang.

LANDASAN TEORI

Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. (Triguno, 2008: 3, dalam Prasetyo, No. 1 Januari 2009: 12). Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa

bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2010) .

Sedangkan menurut Sulaksono, (2010) budaya kerja adalah “ The way we are doing here “ artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti perilaku setiap orang dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti “ budaya kerja “ merupakan suatu proses tanpa akhir atau terus menerus.

Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi apabila menginginkan tujuan dapat dicapai dengan baik. Tindakan disiplin dilakukan dengan cara kesadaran diri dari masing-masing individu untuk mentaati semua peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Pengertian disiplin yang dikemukakan oleh B. Siswanto Sastro Hadi Wiryo adalah Merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang ditulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan padanya. (2009 : 291).

Sedangkan pengertian kedisiplinan menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (2010 : 193).

METODOLOGI PENELITIAN

Sumber Data

1. Data primer

Yaitu data yang diperoleh dari dalam perusahaan dengan cara mengadakan penelitian langsung.

2. Data Sekunder

Yaitu suatu data yang diperoleh dari luar penelitian yang berasal dari buku-buku kuliah yang ada hubungannya dengan penelitian.

Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari berbagai macam literatur, buku-buku ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu penelitian yang langsung datang ke objek penelitian untuk melihat dan meneliti secara langsung. Penelitian ini dilakukan dengan cara :

3. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lokasi yaitu pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur.

4. Quisioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pimpinan atau pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur.

5. Interview

Suatu cara memperoleh data dengan mengadakan dialog atau tanya jawab langsung dengan pihak perusahaan yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

6. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh dengan melihat dokumen atau catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.

PEMBAHASAN

Rumus Korelasi Product Moment yang rumusnya sebagai berikut yaitu :

$$r = \frac{n \sum x.y - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, hlm. 182)

Keterangan :

- \sum = Jumlah
- r = Koefisien korelasi
- x = Variabel bebas (budaya kerja)
- y = Variabel terikat (disiplin kerja)
- n = Banyak sample
- X^2 = Hasil perkalian kuadrat hasil score variabel bebas
- Y^2 = Hasil perkalian kuadrat hasil score variabel terikat
- xy = Hasil perkalian antara variabel bebas dan terikat

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara budaya kerja (x) dan disiplin kerja (y), untuk itu penulis menggunakan pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi yang dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, hlm. 183)

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara budaya kerja (x) dengan disiplin kerja pegawai (y) maka harus mengetahui kadar prosentase (%) dengan menggunakan rumus :

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

Setelah diketahui kadar prosentase yang dipengaruhi maka ada faktor lain yang mempengaruhi dengan menggunakan rumus :

$$100\% - KP$$

Untuk menguji hipotesis yang telah diuraikan dapat atau tidaknya diterima, maka penulis menggunakan rumus :

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

(Supranto J. 2009 hlm : 202)

Keterangan :

- t = Pengujian koefisien korelasi
- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sample

“ t “ dapat dicari dengan melihat tabel “ t “ dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n – 2), apabila $t > t (n - 2)$ maka H_a di terima dan H_o di tolak tetapi apabila $t < t (n - 2)$ maka H_a di tolak dan H_o di terima.

Sebelum dimasukkan ke dalam rumus yang telah ditentukan sebelumnya, maka hasil penelitian dari angket yang telah disebarkan kepada responden, ditabulasikan ke dalam bentuk tabel dengan penilaian dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden sebagai berikut :

Alternatif jawaban A diberi score 3

Alternatif jawaban B diberi score 2

Alternatif jawaban C diberi score 1

Tabel 2 Prosentase jawaban untuk variabel budaya kerja

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Apakah perusahaan anda sudah menjalankan budaya kerja yang produktif kepada para pegawai ?		
	a. Ya	8 orang	80%
	b. Kadang-kadang	2 orang	20%
	c. Tidak pernah	-	-
2	Apakah pimpinan langsung memberikan contoh budaya kerja yang baik kepada pegawainya?		
	a. Ya	8 orang	80%
	b. Kadang-kadang	2 orang	20%
	c. Tidak pernah	-	-
3	Apakah budaya kerja telah membuat disiplin kerja anda meningkat ?		
	a. Ya	8 orang	80%
	b. Belum terlalu lama	2 orang	20%

No	Keterangan	Jumlah	%
	c. Tidak pernah	-	-
4	Apakah budaya kerja telah berlangsung lama di kantor anda a. Ya b. Kadang-kadang c. Tidak	8 orang 2 orang -	80% 20% -
5	Apakah budaya kerja telah dilaksanakan dengan baik oleh seluruh pegawai ? a. Ya b. Kadang-kadang c. Tidak	8 orang 2 orang -	80% 20% -

Sumber : Data Diolah

Dari hasil kuisioner soal nomor satu diatas terlihat bahwa Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur sudah menjalankan budaya kerja yang produktif kepada para pegawai hal ini dibuktikan bahwa responden yang memberikan jawaban ya sebanyak 80%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 20%.

Dari hasil kuisioner nomor dua diatas menunjukkan bahwa pimpinan langsung memberikan contoh budaya kerja yang baik hal ini dibukti dengan responden yang memilih jawaban ya sebanyak 80%, dan responden yang memberikan jawaban kadang-kadang sebanyak 20%.

Dari hasil kuisioner nomor tiga tersebut diatas menunjukkan bahwa budaya kerja telah membuat disiplin kerja meningkat hal ini dibuktikan responden yang memilih jawaban ya sebanyak 80%, dan responden yang memberikan jawaban kadang-kadang sebanyak 20%.

Dari hasil kuisioner nomor empat tersebut diatas menunjukkan bahwa budaya kerja telah berlangsung lama di kantor hal ini dibuktikan responden yang memilih jawaban ya sebanyak 80%, dan responden yang memberikan jawaban belum terlalu lama sebanyak 20%.

Dari hasil kuisioner nomor 5 tersebut diatas menunjukkan bahwa budaya kerja telah dilaksanakan dengan baik oleh seluruh pegawai hal ini dibuktikan responden yang memilih jawaban ya sebanyak 80%, dan responden yang memberikan jawaban kadang-kadang sebanyak 20%.

Tabel 3 Prosentase jawaban untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Menurut anda kedisiplinan kerja pegawai itu disebabkan oleh apa? a. Gaya kepemimpinan b. Kewibawaan pemimpin c. Kinerjanya	7 orang 3 orang -	70% 30% -
2	Apakah sanksi yang diterima pegawai sudah sesuai dengan peraturan yang ada ? a. Sangat sesuai	6 orang	60%

No	Keterangan	Jumlah	%
	b. Sesuai	4 orang	40%
	c. Tidak sesuai	-	-
3.	Apakah pegawai yang bekerja selalu datang tepat waktu ?		
	a. Ya	6 orang	60%
	b. Kadang-kadang	4 orang	40%
	c. Tidak	-	-
4.	Pernahkan anda membolos dalam bekerja ?		
	a. Tidak pernah	7 orang	70%
	b. Kadang-kadang	3 orang	30%
	c. Sering	-	-
5.	Dalam bekerja apakah anda merasa terpaksa melakukan pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan anda ?		
	a. Tidak	8 orang	80%
	b. Biasa saja	2 orang	20%
	c. Terpaksa	-	-

Sumber : Data Diolah

Dari tabel nomor 1 diatas dapat dilihat bahwa para pegawai mengartikan kedisiplinan kerja itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan sebesar 70%, dan yang menjawab kewibawaan pemimpin sebanyak 30%.

Dari tabel nomor 2 diatas terlihat bahwa sanksi yang diterima oleh pegawai sudah sesuai dengan aturan yang berlaku hal ini dibuktikan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat sesuai sebanyak 60%, dan yang menjawab sesuai sebesar 40%.

Dari tabel nomor 3 diatas dapat dilihat pegawai dalam bekerja selalu datang tepat waktu, hal ini dibuktikan bahwa responden yang menjawab ya sebesar 60%, dan yang memberikan jawaban kadang-kadang sebesar 40%.

Dari tabel nomor 4 diatas dapat dilihat bahwa pegawai tidak pernah membolos dalam bekerja, mereka selalu minta izin apabila memiliki keperluan pribadi yang tidak bisa ditinggalkan hal ini dibuktikan responden yang memberikan jawaban tidak pernah sebesar 70%, dan yang memberikan jawaban kadang-kadang sebesar 30%.

Dari tabel nomor 5 diatas dapat dilihat bahwa dalam bekerja pegawai merasa tidak terpaksa karena mereka bekerja sesuai dengan bakatnya masing-masing hal ini dibuktikan bahwa responden yang memberikan jawaban tidak sebesar 80%, dan yang memberikan jawaban biasa saja sebesar 20%.

Tabel 4.
Tabel Kerja Korelasi Antara Budaya Kerja (X)
Terhadap Disiplin Kerja (Y)

No	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1	15	14	225	196	210
2	14	14	196	196	196
3	15	14	225	196	210

4	13	13	169	169	169
5	14	14	196	196	196
6	15	15	225	225	225
7	12	10	144	100	120
8	14	13	196	169	182
9	13	13	169	169	169
10	15	14	225	196	210
n=10	140	134	1.970	1.812	1.887

Sumber : Data Diolah

Dari tabel korelasi diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= 10 \\
 \sum x &= 140 \\
 \sum y &= 134 \\
 \sum x^2 &= 1.970 \\
 \sum y^2 &= 1.812 \\
 \sum xy &= 1.887
 \end{aligned}$$

Selanjutnya nilai-nilai diatas dimasukkan ke dalam rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 r &= \frac{(10 \times 1.887) - (140)(134)}{\sqrt{(10 \times 1.970) - (140)^2} \cdot \sqrt{(10 \times 1.812) - (134)^2}} \\
 r &= \frac{18.870 - 18.760}{\sqrt{(19.700 - 19.600)} \cdot \sqrt{(18.120 - 17.956)}} \\
 r &= \frac{110}{\sqrt{100} \sqrt{164}} \\
 r &= \frac{100}{\sqrt{16.400}} \\
 r &= \frac{100}{128,06} \\
 r &= 0,78
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh $r = 0,78$ yang kemudian dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya pengaruh antara budaya kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur, ternyata $r = 0,78$ terletak diantara $0,60 - 0,799$ yang tergolong dalam kategori hubungan yang “ kuat “ antara budaya kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur, selanjutnya untuk mengetahui kadar prosentase pengaruh antara budaya kerja dengan disiplin kerja pegawai, digunakan rumus sebagai berikut :

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

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ KP &= (0,78)^2 \times 100\% \\ KP &= 60,84\% \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mengetahui faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur adalah :

$$100\% - KP : 100\% - 60,84\% : 39,16\%$$

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan dan digunakan rumus :

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t &= \frac{0,78\sqrt{10-2}}{\sqrt{1-0,78^2}} \\ t &= \frac{0,78\sqrt{8}}{\sqrt{1-0,6084}} \\ t &= \frac{0,78 \cdot 2,82}{\sqrt{0,3916}} \\ t &= \frac{2,1996}{0,6257} \\ t &= 3,515 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut diatas ternyata diperoleh t hitung = 3,515 apabila dihubungkan dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 0,95 yang berarti tingkat kesalahannya 0,05, untuk $n - 2 = 8$, t tabel diperoleh 1,860 jadi apabila dibandingkan antara “ t “ hitung dengan t tabel maka $t_o = 3,515 > t (0,05 : 8) = 1,860$, ini berarti menerima H_a dan menolak H_o dan hipotesis yang diajukan dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan terdapat pengaruh yang kuat antara budaya kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur. Dari hasil pembahasan dengan rumus koefisien korelasi diperoleh $r = 0,78$, setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata terletak diantara 0,60 – 0,799 termasuk pada korelasi yang kuat. Hasil perhitungan kadar prosentase diperoleh sebesar 60,84% yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai oleh variabel budaya kerja sedangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 39,16%. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesis diperoleh t hitung = 3,515 sedangkan t tabel 1,860 dengan demikian t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,515 > 1,860$) ini berarti hipotesis dapat diterima.

Saran-saran

Dari kesimpulan-kesimpulan dan pembahasan maka penulis dapat memberikan saran yang sifatnya membangun :

1. Karena budaya kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur, maka sebaiknya pihak perusahaan harus memperhatikan variabel-variabel budaya kerja bawahannya.
2. Pihak perusahaan harus selalu memberikan motivasi kepada para pegawai agar mereka selalu disiplin dalam bekerja.
3. Hendaknya para pegawai perlu adanya kesadaran yang tinggi untuk selalu disiplin dalam bekerja sehingga apa yang menjadi rencana dari organisasi dapat tercapai secara maksimal sesuai dengan yang direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Tim Penyusun dan Garaika. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi / Karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif*. STIE Trisna Negara. Belitang.
- Terry, GR. 2009. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Bandung.
- Tanjung, Hendri dan Ishak, Asep. 2011. *Manajemen Motivasi*. PT. Girasinda.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mursid, M. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Margahana, Helisa. 2018. *Analisis Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. FIF Belitang Oku Timur*. Jurnal Aktual Vol 16 No 1 Juni 2018. STIE Trisna Negara
- Hamalik, Osman. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi-Konsep Kontroversi Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Sistem Informasi Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduabelas, Yogyakarta: BPF.
- Yamit, Zulian. 2011. *Manajemen Produksi dan Operasi Ekonomi*. FE. UI. Yogyakarta.