

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo

Agustina E. Latif¹, Muchtar Ahmad², Endi Rahman³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: agustinalatif1@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of quality of work life on employee performance at PT Toyota Hasjrat Abadi Gorontalo City. The population in this study were all 31 employees at PT Toyota Hasjrat Abadi Gorontalo City, the sample used in this study was a saturated sample where the entire population was sampled as many as 31 people. The method used in this research is quantitative. Data were collected from respondents using a questionnaire instrument. Furthermore, the data that has been collected is processed using SPSS and analysis with simple regression. The results showed that the significant value of the quality of work life variable (X1) was $0.000 < 0.05$, meaning that the quality of life variable affected performance or the t-count $9.114 > t\text{-table } 1.699$. The result of R square is 0.741 or 74.1% of the variable quality of work life contributes to influencing the performance variable. The remaining 26.9% are other factors that can affect performance such as work discipline, compensation.*

Keywords: *Quality of Working Life; Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo sebanyak 31 karyawan, sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 31 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan instrumen kuisioner. Selanjutnya data yang telah terkumpul diolah dengan menggunakan spss serta analisis dengan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel kualitas kehidupan kerja(X1) $0.000 < 0.05$ artinya variabel kualitas kehidupan mempengaruhi kinerja atau nilai t-hitung $9.114 > t\text{-tabel } 1.699$. hasil R square sebesar 0,741 atau 74.1% variabel kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi untuk mempengaruhi variabel kinerja. Adapun sisanya sebesar 26,9% merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti disiplin kerja, kompensasi.

Kata Kunci: *Kualitas Kehidupan Kerja; Kinerja*

PENDAHULUAN

Perkembangan yang semakin pesat merangsang para pengusaha dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar. Setiap perusahaan mempunyai visi dan misi yang akan dijalkannya. Semua akan terjalan harus didukung bukan hanya dengan tersedianya sarana dan prasana, teknologi yang canggih melainkan sumber daya manusia yang dalamnya hal ini adalah karyawan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu asset perusahaan yang harus ditingkatkan, dikembangkan dan di manfaatkan untuk kepentingan perusahaan, adanya sumberdaya manusia yang produktif, inovativ dan bertanggung jawab dengan kewajibannya akan menjadi kekuatan perusahaan, berbanding terbalik dengan sumberdaya yang tidak produktif akan menjadi kelemahan dari perusahaan. Menurut As'ad (2001: 22) Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu, penelitian ini diteliti dengan harapan untuk melihat faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja yang baik akan berdampak baik pada perkembangan perusahaan, sering terlihat bahwa tidak semua kinerja dalam sebuah perusahaan sesuai dengan harapan, hasil kerja karyawan selalu

berubah setiap bulannya. Kadang hasil kerjanya meningkat dan menurun. Hal tersebut dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, penggunaan waktu serta kerja sama karyawan dalam perusahaan.

Tabel 1. Data Persentase Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota Hasrat Abadi Gorontalo

Kategori yang di nilai	2017	2018	2019
Kedisiplinan	80%	73%	60%
KualitasKerja	80%	70%	65%
Kerjasama	90%	85%	75%
Tanggungjawab	79%	70%	66%

Sumber: Bagian Karyawan dan Administrasi Toyota Hasrat Abadi Kota Gorontalo

Tabel 1. terlihat kategori yang menjadi penilaian di PT Toyota Hasrat Abadi Kota Gorontalo dari tahun 2017-2019. Adapun yang dinilai pada PT. Toyota Hasrat Abadi Gorontalo yaitu pada kedisiplinan cenderung kurang baik dari 80% di tahun 2017 menurun 73% di tahun 2018 dan menurun lagi 60% di tahun 2019. Hal ini sangat berpengaruh bagi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang belum optimal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. selanjutnya pada kategori kualitas kerja 90% di tahun 2017 cukup baik, tetapi di tahun 2018 turun menjadi 85% dan di tahun 2019 menurun lagi ke 75% hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja Karyawan yang belum mencapai hasil yang maksimal. Kemudian dikategori kerja sama di tahun 2017 90% turun 85% di tahun 2018 dan turun lagi di tahun 2019 yaitu 75% sehingga tingkat kerja sama pada perusahaan Toyota Hasrat Abadi Gorontalo belum menunjukkan peningkatan yang baik untuk hasil kinerja dalam pelayanan terhadap konsumen. Dan untuk Kategori Tanggung jawab di tahun 2017 79% menurun 70% di tahun 2018 dan di tahun 2019 menurun ke 66% dalam hal ini untuk kategori tanggung jawab belum juga menunjukkan hasil yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Mendapatkan dan menilai karyawan yang mau bekerja sama dan bertanggung jawab atas kewajibannya akan sangat sulit bagi setiap perusahaan, karena pada kenyataannya semua orang memiliki kehidupan yang tentunya berbeda-beda. Tidak heran jika hasil kerja karyawan akan berbeda pula semua tergantung pada kualitas kehidupannya, seseorang yang kehidupannya selalu produktif akan menghasilkan kerja yang baik dan menggambarkan bahwa karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaan yang dibebankan begitupun sebaliknya. Menurut Fahmi, (2014 : 127) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Uraian penjelasan mengenai kualitas kehidupan kerja di atas dapat menjadi alasan mengapa kinerja pegawai menurun karena jika kualitas kehidupan kerja karyawan kurang baik maka akan berdampak pada hasil kerja karyawan karena berkaitan dengan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan sehingganya variabel kualitas kehidupan kerja ini di teliti dengan alasan semakin baik kualitas kerja karyawan maka akan memberikan dampak yang baik bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di PT. Toyota Hasrat Abadi, terlihat bahwa masih kurangnya kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang akan dibebankan misalnya pada bagian administrasi masih terdapat kendala untuk mengoperasionalkan data-data yang belum dikuasai seperti cara perbaikan identitas pelanggan yang salah diinput, minimnya kuantitas karyawan seperti penjualan dalam hal ini berbicara perusahaan maka yang dijual yaitu barang dan ditopang dengan jasanya, dalam hal penjualan karyawan masih belum mampu mencapai target sehingga masih minimnya kuantitas yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, kurangnya kerja sama antar karyawan seperti memecahkan masalah menurunnya penjualan, masih terdapat beberapa karyawan yang terlihat belum bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan. Sehingga berdasarkan hasil observasi yang terlihat dari fenomena dilapangan maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul "pengaruh kualitas kehidupan terhadap kinerja karyawan di PT Toyota Hasrat Abadi Gorontalo.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja karyawan menjadi salah satu hasil capaian yang dihasilkan oleh seseorang terhadap suatu pekerjaan yang diembannya, menurut Fahmi, (2014: 127) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Berbeda dengan konsep yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017: 285) kinerja Organisasi adalah pencapaian hasil (outcome) pada tingkat/unit analisis organisasi. Kinerja pada tingkat organisasi ini terkait tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja dikemukakan oleh Cascio (2006) dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan sekumpulan keadaan dan juga praktek dari tujuan organisasi, contohnya adalah memperkaya jenis pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, manajer sumber daya manusia yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman. sementara pandangan yang kedua mengartikan QWL sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relative merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Menurut Hariandja (2007:292) bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada karyawan dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Kualitas kehidupan kerja atau yang dikenal dengan istilah Quality of Work Life (QWL) dijelaskan Siagian (2007) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangkapencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Flippo (2005) mendefinisikan QWL sebagai setiap kegiatan perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. QWL bukan hanya sebagai pendekatan mengenai pemerdayaan dan pemekaran pekerjaan saja melainkan QWL juga sebagai falsafah atau suatu pendekatan yang mencakup banyak kegiatan yang berbeda di tempat kerja yang bertujuan untuk memajukan pertumbuhan dan martabat manusia, bekerja sama dan saling membantu, menentukan perubahan-perubahan kerja secara partisipatif dan menganggap tujuan-tujuan karyawan dan organisasi dapat berjalan bersamasama. Penerapannya seperti program kelompok setengah otonom, program kualitas dan program komite manajemen pekerja.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis Adalah jawaban sementara terhadap pokok permasalahan. Hal ini ditegaskan oleh Sugiono (2008:70), bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Dikatakan sementara, Karena jawabannya yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu di duga terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyota Hasrat Abadi Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 31 karyawan di Toyota Hasjrat Abadi Gorontalo. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yakni menggunakan sampel jenuh yakni keseluruhan dari populasi sebanyak 31 karyawan di Toyota Hasjrat Abadi Gorontalo. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua macam, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja.

HASIL

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen ini dilakukan pada PT Honda Kota Gorontalo dengan sebaran kuisisioner sebanyak 30 orang karyawan, pengujian ini untuk melihat valid dan tidaknya serta keandalan suatu instrumen yang akan diteliti. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-hitung lebih dari 0.30 sehingga data pada variabel kinerja karyawan dan variabel kualitas kehidupan kerja di katakan valid, atau dengan kata lain nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0.30 sehingga data tersebut valid dan dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas untuk melihat keandalan dari data tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, uji reliabilitas variabel kualitas kehidupan dan kinerja karyawan menunjukkan nilai keandalan sebesar 0.60 dan nilai cronbach alpha diperoleh sebesar 0.951 variabel kualitas kehidupan (X) dan 0.914 variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat dikatakan data dari kedua variabel tersebut reliabel atau memenuhi tingkat keandalan sehingga instrumen dari penelitian ini dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas Data

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualitas kehidupan kerja	Kinerja
N		31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	100.1613	99.5161
	Std. Deviation	9.60589	8.74403
Most Extreme Differences	Absolute	.171	.148
	Positive	.127	.095
	Negative	-.171	-.148
Kolmogorov-Smirnov Z		.954	.824
Asymp. Sig. (2-tailed)		.322	.505

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil penelitian uji one sample KS diketahui sampel pada penelitian ini sebanyak 31 orang pegawai, hasil penelitian memperoleh nilai KS variabel kualitas kehidupan (X) sebesar 0.954 dan variabel kinerja (Y) sebesar 0.824. dan di peroleh juga nilai sig dari masing-masing variabel sebesar 0.322 variabel kualitas kehidupan (X) dan 0.505 variabel kinerja (Y) sehingga dapat dilihat bahwa dari kedua variabel memiliki nilai sig 2 tailed lebih besar dari sig 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa data dari kedua variabel tersebut telah terdistribusi normal.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) apabila variabel bebas kualitas kehidupan (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji regresi sederhana dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.020	8.651		2.430	.022
Kualitas kehidupan kerja	.784	.086	.861	9.114	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Constant (a) sebesar 21.020 sedangkan nilai Trust(b / koefisien regresi) sebesar 0,784 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 21,020 + 0,784$$

Uji t-hitung

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.11, maka dapat ditarik kesimpulan Diketahui nilai Sig. untuk kualitas kehidupan (X) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan t Hitung $9,114 > t$ tabel 1,699. Dengan demikian hipotesis uji t untuk H_a (variabel kualitas kehidupan) berpengaruh. Dengan demikian hipotesis pertama (H_a) dapat dibuktikan atau diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penelitian yang terlihat pada tabel 4.12 uji koefisien determinasi di atas di peroleh nilai R sebesar 0.861 artinya terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kualitas kehidupan (X) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y), nilai R Square diketahui sebesar 0.741 atau sebesar 74.1% variabel kualitas kehidupan (X) memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y), adapun sisanya sebesar 26.9% di pengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, disiplin, motivasi dll.

PEMBAHASAN

Secara teoritis kualitas kehidupan kerja digunakan sebagai pendekatan untuk mendorong suatu kemampuan karyawan. Rivai dan Sagala (2009) menjelaskan kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja juga mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik pembayaran dan imbalan yang baik, pekerjaan yang menarik dan menantang serta pemberian reward yang memadai.

Kinerja yang baik dapat menjelaskan bahwa sebuah perusahaan tersebut dalam kondisi yang baik. hasil kerja yang baik menjelaskan juga seseorang yang baik akan pekerjaannya. Sehingga kondisi kehidupan seseorang akan berdampak pada hasil kerja yang ia capai. Begitupun sebaliknya jika kinerjanya tidak baik maka kondisi kehidupan kerja seseorang kurang baik. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Setiap perusahaan akan menginginkan karyawan yang bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Dan untuk mendapatkan karyawan yang dapat bertanggung jawab dalam pekerjaannya akan sangat sulit karena setiap karyawan yang memiliki sifat serta sikap yang berbeda-beda sehingga dalam mencapai hasil kerja setiap orang akan berbeda-beda. Kinerja yang baik akan dipengaruhi juga melalui partisipasi seseorang terhadap pekerjaan yang di emban, pengembangan karier yang dimiliki, penyelesaian konflik kerja, komunikasi karyawan dan keselamatan dan kesehatan serta pemberian kompensasi dari perusahaan akan berdampak pada kualitas kehidupan kerja seseorang.

Melalui penyebaran kuisisioner di PT Toyota Hasjrat Abadi Gorontalo, pada pertanyaan ke 4 indikator partisipasi dengan pertanyaan karyawan dalam bekerja berupaya maksimal untuk mencapai keberhasilan perusahaan, hal ini dapat meningkatkan hasil kerja karyawan apabila terus ditingkatkan karena dalam indikator partisipasi karyawan ini akan meningkatkan kualitas kehidupan dalam berpartisipasi atas pekerjaan yang di emban sehingga akan menghasilkan kerja yang baik. sedangkan pada pertanyaan perusahaan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan operasional perusahaan sangat minim karena tidak semua karyawan yang dapat terlibat dalam pengambilan keputusan khususnya dalam hal hasil kerja karyawan hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya sehingga dibutuhkan peningkatan dalam melibatkan seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan lebih khususnya pada pekerjaan masing-masing.

Kebanggaan yang dimiliki oleh setiap karyawan juga dapat menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan baik, pada penelitian ini dipeoleh bahwa karyawan merasa bangga bekerja pada PT Hasjrat Abadi karena pekerjaan perusahaan terjalin dengan baik dan secara jujur, kebanggaan karyawan tumbuh karena adanya rasa saling mengasihi dan memberi, menghormati dan menghargai antar karyawan dan masyarakat (pelanggan) dan karyawan PT Hasjrat Abadi bangga dan loyal karena kepuasan kerja karyawan sesuai harapan dan perjanjian antara karyawan dan perusahaan sehingga hal-hal tersebut dapat memberikan kepuasan kerja karyawan dan akan

meningkatkan kualitas kehidupannya yang memberikan dampak bagi peningkatan kinerja karyawan di PT Hasjrat Abadi Gorontalo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hasjrat Abadi Gorontalo. Dengan demikian hipotesis dapat dibuktikan kenyataannya dan dapat di terima. Adapun indikator kualitas kehidupan kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan yaitu partisipasi kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja, komunikasi, kompensasi yang layak dan kebanggaan. Hal-hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semua indikator kualitas kehidupan kerja karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti dapat menyarankan:

1. Bagi pimpinan perusahaan agar dapat meningkatkan penilaian kinerja secara sportifitas dan jujur sehingga penilaian kinerja akan terlaksana sesuai dengan harapan karyawan.
2. Bagi karyawan untuk dapat menanamkan hal-hal yang menjadi indikator pada kualitas kehidupan kerja ini sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik di masa mendatang.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas objek penelitian, meneliti dengan menggunakan regresi linier berganda dengan menambahkan variabel lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto, 2002, Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia, PSKK-UGM, Yogyakarta
- Amstrong, M. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Elex Media Komputindo.
- Annisa Rizki Nugraheni. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 1 Mei 2018
- Ardy Novianto. 2012. Analisis Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Pendukung Peningkatan Keterikatan Karyawan Padapt Taspem (Persero)Cabang Bogor.
- Cascio, Wayne F. 1995. Managing Human Resource. Colorado : Mc Graw-Hill Penerbit Universitas Diponegoro
- Fahmi, Irham. 2014. Perilaku Organisasi. Cetakan kedua. Bandung
- Flippo, EB. 2005. Manajemen Personalial. Jilid 2. Edisi ke-6. Terjemahan Erlangga. Jakarta..
- Hariandja, Marihot Tua efendi. 2007. Manajemen Sumber daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2009. Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Siagian, Sondang. 2007. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2018. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Cetakan keempat. Yogyakarta, Pustaka Pelajar