

SKRIPSI

**PENGARUH DESAIN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN
RAKYAT PUSKOPAT PALEMBANG DENGAN VARIABEL INSENTIF
SEBAGAI MEDIASI**



Diajukan Oleh :

MARTIN SUMIHAR PARDEDE

NPM. 17.01.11.0211

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**


2021


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MARTIN SUMIHAR PARDEDE
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0211
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DESAIN KERJA DAN
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BANK
PERKREDITAN RAKYAT PUSKOPAT
PALEMBANG DENGAN VARIABEL
INSENTIF SEBAGAI MEDIASI

Pembimbing Skripsi

Tanggal 12-10-2021 Pembimbing I : 
KARTAWINATA, SE, MP
NIDN : 0214125901

Tanggal 10-10-2021 Pembimbing II : 
YUN SUPRANI, SE, M.Si
NIDN : 0207066701


40/PS/DFE/21

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen




Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401



Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

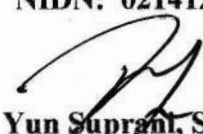
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

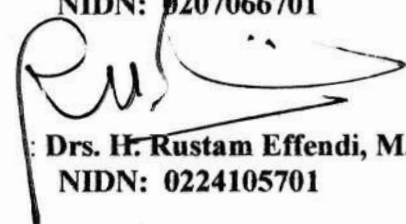
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Martin Sumihar Pardede
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0211
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DESAIN KERJA DAN
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BANK
PERKREDITAN RAKYAT PUSKOPAT
PALEMBANG DENGAN VARIABEL
INSENTIF SEBAGAI MEDIASI

Penguji Skripsi

Tanggal 12-10-2021 Ketua Penguji :  **KARTAWINATA, SE, MP**
NIDN: 0214125901

Tanggal 10-10-2021 Penguji I :  **Yun Suprati, S.E.M.Si**
NIDN: 0207066701

Tanggal 10-10-21 Penguji II :  **Drs. H. Rustam Effendi, M.Si**
NIDN: 0224105701

Mengesahkan:

40/PS/DFE/21

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 12-10-2021



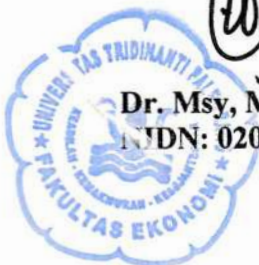
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 12-10-2021



Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Don’t blame your past, cuz your past is never change”

(*Martin Sumihar Pardede*)

Kupersembahkan Kepada:

- **Tuhan Yang Maha Esa**
- **Bapak dan Mama Yang
Selalu Saya Kasihi**
- **Kedua Saudara saya**
 - **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Martin Sumihar Pardede

NPM : 1701110211

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2021



Martin Sumihar Pardede

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena rahmatNya saya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik. Saya ingin mengucapkan terimakasih kepada Bapak / Ibu Dosen Pembimbing yang telah mempercayai saya dalam pembuatan proposal skripsi saya ini yang berjudul “**Pengaruh Desain Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja PT. Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang Dengan Variabel Insentif Sebagai Mediasi.** Dengan ini kurang dan lebihnya saya mohon maaf, saya berharap teman-teman yang membaca proposal skripsi ini berkenan untuk memberi saran dalam membentuk proposal skripsi ini menjadi lebih baik lagi.

Dalam Penelitian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Kartawinata, S.E, MP selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Yun Suprani, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian proposal ini.
6. PT. Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.

7. Seluruh Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat dianalisis dengan baik.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Palembang, September 2021

Martin Sumihar Pardede

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1.1 Pengertian Desain Kerja.....	8
2.1.1.2 Manfaat Desain Kerja.....	9
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Desain Kerja.....	10
2.1.1.4 Indikator Desain Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan	16

2.1.2.2	Manfaat Karakteristik Pekerjaan	17
2.1.2.3	Indikator Karakteristik Pekerjaan.....	18
2.1.3.1	Pengertian Insentif.....	22
2.1.3.2	Bentuk Insentif	23
2.1.3.3	Tujuan Pemberian Insentif	25
2.1.3.4	Indikator Insentif	26
2.1.4.1	Pengertian Kinerja.....	27
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	28
2.1.4.3	Pengukuran Penilaian Kinerja	28
2.1.4.4	Tujuan Pengukuran Kinerja.....	29
2.1.4.5	Indikator Kinerja	30
2.2	Penelitian Yang Relevan	31
2.3	Kerangka Berpikir	34
2.4	Hipotesis.....	34
BAB	III METODE PENELITIAN	
3.1	Rancangan Penelitian	36
3.2	Tempat Dan Waktu Penelitian	37
3.2.1	Tempat Penelitian.....	37
3.2.2	Waktu Penelitian	38
3.3	Populasi Dan Sampel.....	39
3.3.1	Populasi	39
3.3.2	Sampel.....	39
3.4	Variabel Penelitian	40
3.5	Skala Pengukuran	41
3.6	Operasional Variabel.....	41
3.7	Uji Instrumental.....	45
3.7.1	Uji Validitas	45

3.7.2	Uji Reliabilitas.....	45
3.8	Teknik Analisis Data.....	46
3.8.1	Uji Asumsi Dasar	46
3.8.1.1	Uji Linearitas.....	47
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	47
3.8.2.1	Uji Normalitas	47
3.8.2.2	Uji Multikolinieritas	48
3.8.2.3	Uji Heteroskedastisitas	48
3.8.2.4	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Dengan SPSS.....	49
3.9	Teknik Pengumpulan Data	52
3.10	Uji Hipotesis Statistik.....	53
3.10.1	Uji T (Parsial).....	53
3.10.2	Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) IE	56
3.11.	Analisis Koefisien Determinasi.....	57
3.12.	Analisis Koefisien Korelasi.....	57
 BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN		
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan.....	59
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	59
4.1.2.	Visi Dan Misi PT. BPR	60
4.1.3.	Struktur Organisasi PT. BPR	61
4.1.4.	Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab	62
4.1.5.	Karakteristik Responden	64
4.2.	Hasil Pengujian Instrument Penelitian	67
4.2.1.	Uji Validitas	67
4.2.2.	Uji Reliabilitas.....	69
4.3.	Hasil Analisis Data.....	70
4.3.1.	Uji Normalitas	70

4.3.2.	Uji Linieritas	72
4.3.3.	Uji Multikolinieritas	73
4.3.4.	Uji Heteroskedastisida.....	74
4.3.5.	Analisis Jalur Dengan SPSS.....	75
4.3.6.	Pembahasan Hasil Analisis	90
4.3.6.1.	Pembahasan Hasil Analisis Jalur	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Kesimpulan.....	97
5.2.	Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA...		100

DAFTAR TABEL

TABEL:	HALAMAN
1. WAKTU PENELITIAN.....	38
2. VARIABEL DAN INDIKATOR.....	42
3. HASIL RESPONDEN BERDASARKAN USIA	64
4. HASIL RESPONDEN BERDASARKAN JENSI KELAMIN.....	65
5. HASIL RESPONDEN BERDASARKAN JABATAN	65
6. HASIL RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA	66
7. HASIL RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN.....	66
8. HASIL UJI VALIDITAS DESAIN KERJA (X1)	68
9. HASIL UJI VALIDITAS KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X2) ...	68
10. HASIL UJI VALIDITAS INSENTIF (Y).....	69
11. HASIL UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Z)	69
12. HASIL UJI RELIABILITAS	70
13. HASIL UJI NORMALITAS	71
14. RANGKUMAN HASIL UJI LINEARITAS	72
15. HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS	73
16. KATEGORI HUBUNGAN PENGARUH VARIABEL	75
17. PERSAMAAN REGRESI BERGANDA SUB STRUKTURAL 1	76
18. KOEFISIEN DETERMINASI PERSAMAAN STRUKTURAL 1	77
19. PERSAMAAN REGRESI BERGANDA SUB STRUKTURAL 2	78
20. KOEFISIEN DETERMINASI PERSAMAAN STRUKTURAL 2	80
21. KESIMPULAN HASIL ANALISIS	85
22. INTERPRETASI NILAI (r)	87
23. HASIL UJI KORELASI PERSAMAAN SUB STRUKTURAL 1.....	87
24. INTERPRETASI NILAI (r)	89
25. HASIL UJI KORELASI PERSAMAAN SUB STRUKTURAL 2.....	89

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. PARADIGMA PENELITIAN	34
2. STRUKTURAL ORGANISASI PT. BPR	61
3. UJI HETEROSKEDASTISIDA.....	74
4. HASIL ANALISIS JALUR	85

ABSTRAK

MARTIN SUMIHAR PARDEDE. Pengaruh Desain Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang Dengan Insentif Sebagai Variabel Mediasi. (Di bawah bimbingan Bapak Kartawinata, S.E, MP dan Ibu Yun Suprani, S.E, M.Si).

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh Desain Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang Dengan Insentif Sebagai Variabel Mediasi. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan Kuantitatif, yaitu data dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran angket penelitian terhadap responden dengan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 30 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

Kata Kunci : Desain Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Insentif, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HDUP

Martin Sumihar Pardede. Dilahirkan di Palembang pada tanggal 11 Maret 1998, merupakan anak ketiga dari tiga saudara yang merupakan anak dari pasangan Marlon Pardede dan Ester br Simanjuntak

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Baptis Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Baptis Palembang, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Methodist 1 Palembang.

Pada Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, September 2021

Martin Sumihar Pardede

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu masalah nasional yang sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM). Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat dipergunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu hal yang terpenting bagi perusahaan adalah kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan bagi manajemen untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kinerja sumber daya manusia.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Salah satunya adalah desain kerja. Pengertian dari desain kerja adalah fungsi penetapan kegiatan kerja seorang atau kelompok karyawan secara organisasional (Seputar Pengertian.blogspot.com 2017)

Agar menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal diperlukan adalah desain kerja. Karena desain kerja dianggap sebagai suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada karyawan.

Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien yang dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, desain kerja terkadang digunakan untuk menghadapi stress kerja yang dihadapi karyawan (Irnanda, 2011).

Selain desain kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik pekerjaan. Pengertian dari karakteristik pekerjaan adalah suatu kondisi pekerjaan yang dapat menentukan kesesuaian dengan suatu bidang pekerjaan tertentu yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang dilaksanakan (Universitas Psikologi.com 2019)

Karakteristik pekerjaan dapat mendorong dan mempermudah karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menjadi salah satu hal kecil yang dapat membuat sumber daya manusia melaksanakan pekerjaannya dengan kondusif.

Karakteristik pekerjaan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Karena karakteristik pekerjaan adalah suatu penilaian oleh karyawan terhadap pekerjaan-pekerjaan tertentu. Unsur-unsur yang terkandung dalam suatu pekerjaan adalah keanekaragaman keterampilan,

identitas tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik (Kreitner dan Kinici, 2012).

Kemudian faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah insentif. Pengertian dari Insentif adalah bonus atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Pemberian ini tidak termasuk dalam gaji pokok yang memang telah menjadi hak yang harus didapatkan oleh para pekerja (Cermati.com 2020)

Karena tanpa insentif karyawan tidak mungkin mau bekerja dibawah naungan perusahaan tersebut. Dengan insentif yang sesuai dengan karyawan, diharapkan para karyawan dapat berkerja lebih giat lagi agar bisa mendapatkan insentif dari perusahaan tersebut.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan, Fenomena yang terjadi di PT. Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang adalah adanya pembagian insentif atau *reward* yang tidak adil. Di karenakan adanya karyawan yang tidak bisa mencapai target perusahaan tersebut. Walaupun begitu karyawan yang tidak bisa mencapai target perusahaan menjadi termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi untuk mencapai target perusahaan yang telah ditentukan. Di Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang juga menerapkan evaluasi kepada seluruh karyawan untuk mempererat hubungan antara karyawan agar karyawan bisa semakin baik dalam bekerja sama dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Ada pula fenomena yang hampir meyerupai dengan fenomena yang terjadi di PT. Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang yaitu fenomena yang terjadi di PT. Bank Permata Tbk. Area Blok M Jakarta Selatan. Di Bank Permata telah menerapkan sistem *reward vacation* dan *holiday* kepada para karyawan yang telah mencapai target perusahaan. *Reward vacation* dan *Holiday* yang diberikan berupa jalan-jalan ke luar negeri (Korea Selatan) maupun dalam negeri (Bali). Karyawan sangat senang dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik sehingga mendapatkan apresiasi dari perusahaan. Walaupun dengan adanya *Reward* ini menumbuhkan rasa iri hati kepada beberapa karyawan disana dikarenakan tidak bisa mencapai target perusahaan. Namun karyawan yang iri hati tersebut menjadi termotivasi untuk bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Ananda Fortunisa, Siti Khoerunnisa, Tasya Nadya Utami, Ervina Juanita, Faris Zakki Augusta, Galih Arya, Reza Oktari, 2018. Implikasi Reward Vacation Dan Holiday Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Bank Permata Divisi Marketing. Jakarta Selatan: Universitas Bakrie.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh desain kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PUSKOPAT PALEMBANG dengan variable insentif sebagai mediasi”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka penelitian merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan ?
- 2) Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan ?
- 3) Bagaimana pengaruh desain kerja terhadap insentif ?
- 4) Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap insentif ?
- 5) Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap insentif ?
- 6) Bagaimana pengaruh desain kerja terhadap insentif melalui kinerja karyawan ?
- 7) Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap insentif melalui kinerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh variabel desain kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh variabel desain kerja terhadap insentif.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap insentif.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh variabel kinerja karyawan terhadap insentif.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh variabel desain kerja terhadap insentif melalui kinerja karyawan.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap insentif melalui kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

1.) Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas.

2.) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan desain kerja, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang.

3.) Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan desain kerja, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaplin. (2010). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gozali. (2006). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.00*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Herjanto, E. (2011). *Manajemen Operasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Jackson, M. d. (2014). *Human Resouce Management. Twelfth Edition*. USA: Thomson South-Western.
- Judge, R. &. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, K. (2012). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Luthan. (2011). *Organization Behavior-an Evidence Based Approach Twelfth Edition*. New York: McGraw Hill.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketiga*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keempat*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang. (2010). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Cetakan Ke 1*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Aswaja Pressindo.
- Nabilla. (2015). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kepuasan Kerja*. Skripsi: Universitas Lampung.
- Octavianus, W. R. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado*.

- Panggabean, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Grasindo.*
- Ratulangi, R. S. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado).*
- Rivain. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rochmatetal. (2013). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sitohang, S. (2016). *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasinya.*
- Sunarto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: Aswaja Pressindo.