



Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sumenep

Dina Kurniawati^{1*}, Astri Furqani², Moh. Kurdi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wiraraja, Indonesia

Email : dinakurniawati@wiraraja.ac.id^{1*}, astri@wiraraja.ac.id², mkurdi@wiraraja.ac.id³

Korespondensi penulis : dinakurniawati@wiraraja.ac.id

Abstract. This study aims to analyze the influence of job description on employee performance at the Sumenep Regency Population and Civil Registration Office. The background of this research is based on the importance of clarity of job descriptions in supporting the optimal performance of employees, especially in public service agencies that deal directly with the community. This study uses a quantitative approach with the Partial Least Square (PLS) data analysis technique through the help of Smart PLS 2.0 M3 software. Primary data was obtained through the distribution of questionnaires to 20 respondents who were selected using the purposive sampling technique. The results showed that job description had a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient value of 0.808 and an R-square value of 0.652. This shows that the clearer the job description received by employees, the higher the level of performance produced. Job descriptions play an important role in improving work efficiency, minimizing role conflicts, clarifying responsibilities, and supporting an objective performance evaluation process. This study suggests that government agencies regularly update and socialize job descriptions to all employees to improve the performance of individuals and organizations as a whole.

Keywords: Job Description, Employee Performance, Smart PLS, Public Service, Performance Evaluation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job description terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sumenep. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya kejelasan uraian tugas dalam mendukung kinerja optimal pegawai, terutama pada instansi pelayanan publik yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data Partial Least Square (PLS) melalui bantuan perangkat lunak Smart PLS 2.0 M3. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 20 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,808 dan nilai R-square sebesar 0,652. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas job description yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Job description berperan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja, meminimalkan konflik peran, memperjelas tanggung jawab, serta mendukung proses evaluasi kinerja yang objektif. Penelitian ini menyarankan agar instansi pemerintah secara berkala memperbarui dan mensosialisasikan job description kepada seluruh pegawai guna meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Job Description, Kinerja Pegawai, Smart PLS, Pelayanan Publik, Evaluasi Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Pegawai merupakan elemen penting dalam suatu organisasi karena keberhasilan suatu instansi, baik pemerintah maupun swasta, sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya. Dalam organisasi birokrasi, terutama instansi pemerintah yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, seperti Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil), kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam menentukan efektivitas layanan publik. Dalam konteks ini, upaya peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan melalui pelatihan atau pemberian insentif, tetapi juga melalui penyusunan sistem kerja yang jelas dan terstruktur, salah satunya melalui job description atau uraian tugas.

Job description merupakan dokumen yang menjelaskan secara rinci tugas, tanggung jawab, wewenang, dan standar kerja yang harus dilakukan oleh seorang pegawai dalam suatu posisi tertentu. Keberadaan job description yang baik akan memberikan arah dan panduan yang jelas bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya kejelasan peran, pegawai dapat bekerja lebih fokus, terhindar dari kebingungan peran, serta mampu mengukur sendiri kinerjanya. Hal ini penting terutama di lingkungan birokrasi yang kompleks dan sering kali menghadapi masalah tumpang tindih kewenangan atau multitugas yang tidak terarah.

Fenomena yang terjadi di beberapa instansi pemerintahan menunjukkan bahwa banyak pegawai yang merasa kebingungan terhadap peran dan tanggung jawabnya akibat tidak adanya job description yang spesifik atau karena job description yang dimiliki tidak diperbarui sesuai kebutuhan organisasi. Kondisi ini menyebabkan menurunnya efektivitas kerja, munculnya konflik antar pegawai, hingga berkurangnya akuntabilitas pelayanan publik. Oleh karena itu, kejelasan job description menjadi kebutuhan mendesak yang harus diperhatikan oleh manajemen instansi, khususnya pada unit pelayanan publik seperti Disdukcapil.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sumenep merupakan salah satu lembaga teknis daerah yang mempunyai fungsi penting dalam pengelolaan data kependudukan, pencatatan sipil, serta penerbitan dokumen kependudukan seperti KTP, KK, dan akta kelahiran. Tingginya tuntutan pelayanan yang cepat, akurat, dan transparan mengharuskan pegawai Disdukcapil memiliki pemahaman peran dan tanggung jawab kerja yang jelas. Oleh karena itu, diperlukan sistem pengelolaan SDM yang didukung oleh job description yang memadai untuk menjamin terlaksananya pelayanan yang berkualitas dan efisien.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kejelasan job description sebagai salah satu instrumen manajerial yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, serta kebutuhan untuk menganalisis sejauh mana penerapan job description di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sumenep memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Dengan memahami pengaruh job description secara empiris, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan instansi dalam mengambil kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengembangan struktur kerja dan evaluasi kinerja.

Berdasarkan paparan tersebut, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilaksanakan. Selain dapat memberikan kontribusi terhadap penguatan manajemen SDM di sektor publik, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran teoritik dan praktis mengenai hubungan antara job description dan kinerja pegawai. Dengan begitu, penelitian ini tidak hanya memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga mendukung upaya perbaikan birokrasi dan tata kelola pelayanan publik di daerah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan verifikatif untuk menguji pengaruh job description terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sumenep. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2019), purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, biasanya didasarkan pada tujuan penelitian dan kriteria responden yang relevan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sumenep, namun karena keterbatasan waktu dan sumber daya, maka peneliti mengambil 20 orang sebagai sampel. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada pendapat Roscoe dalam Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang baik dalam penelitian kuantitatif minimal adalah sepuluh kali jumlah variabel. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang telah disusun berdasarkan indikator-indikator job description dan kinerja pegawai, sebagaimana dirumuskan dalam kajian teori sebelumnya.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 2.0 M3. PLS dipilih karena sesuai digunakan dalam penelitian dengan jumlah sampel kecil dan untuk menguji model struktural dengan indikator laten yang kompleks (Ghozali & Latan, 2015). Analisis PLS dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu pengujian outer model (validitas dan reliabilitas konstruk), inner model (uji hubungan antar variabel laten), serta path analysis untuk melihat besaran dan signifikansi pengaruh antar variabel dalam model.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job description terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sumenep. Berdasarkan data yang diperoleh dari 20 responden melalui kuesioner yang dibagikan secara purposive sampling, dilakukan analisis dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software Smart PLS 2.0 M3. Hasil analisis menunjukkan bahwa job description berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pertama-tama, melalui pengujian outer model, indikator-indikator dari variabel job description dan kinerja pegawai menunjukkan validitas konvergen yang baik, karena memiliki nilai loading factor di atas 0,7. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut memiliki kesesuaian yang tinggi dengan konstruk yang

dimaksud. Selain itu, nilai composite reliability dan cronbach's alpha masing-masing konstruk menunjukkan nilai di atas 0,7, yang berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini juga memiliki reliabilitas yang sangat baik.

Selanjutnya, pengujian inner model dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, yaitu antara job description sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0,652, yang berarti bahwa sebesar 65,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dalam job description. Sementara sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Ini menandakan bahwa job description memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Analisis jalur (path analysis) lebih lanjut mengungkapkan bahwa job description memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,808 dan nilai t-statistik sebesar 9,721, yang melebihi nilai t-tabel sebesar 1,96 (pada $\alpha = 0,05$). Ini menunjukkan bahwa semakin jelas dan terstruktur job description yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dapat dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori-teori sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008), bahwa deskripsi pekerjaan yang jelas akan membantu pegawai memahami tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi pekerjaan secara lebih efektif.

Dari hasil wawancara informal dengan beberapa pegawai yang menjadi responden, mereka menyampaikan bahwa job description yang sistematis membantu mereka dalam menghindari tumpang tindih pekerjaan, meningkatkan kejelasan peran, serta memberikan kepastian dalam pengambilan keputusan operasional harian. Hal ini pada akhirnya mendorong semangat kerja dan efisiensi dalam pelayanan kepada masyarakat, yang merupakan indikator utama dari kinerja instansi publik.

Selanjutnya, pembahasan hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa job description yang disusun dengan baik tidak hanya berfungsi sebagai acuan pelaksanaan tugas, tetapi juga sebagai dasar penilaian kinerja, promosi jabatan, serta evaluasi pegawai secara keseluruhan. Adanya job description yang terstandar membantu manajer dan atasan langsung dalam melakukan pembagian tugas secara adil dan objektif, sehingga mengurangi potensi konflik internal maupun kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil ini mengonfirmasi hasil penelitian dari Ardana et al. (2012) yang menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan yang akurat sangat membantu dalam proses seleksi, pelatihan, penempatan kerja, dan evaluasi kinerja, serta menjadi landasan penting dalam manajemen

SDM modern. Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sumenep, temuan ini sangat relevan mengingat dinas ini menangani urusan administrasi kependudukan yang sangat krusial, sehingga kejelasan tugas tiap pegawai merupakan keharusan mutlak.

Selain itu, struktur job description yang baik juga membantu menciptakan akuntabilitas di lingkungan kerja. Pegawai menjadi lebih sadar akan ekspektasi yang ditetapkan oleh instansi, serta dapat mengukur sendiri performa mereka berdasarkan target-target kerja yang telah ditentukan. Dengan demikian, terjadi peningkatan motivasi kerja yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa meskipun job description berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terdapat beberapa kendala teknis yang masih perlu dibenahi. Beberapa responden mengungkapkan bahwa job description yang diterapkan belum diperbarui secara berkala sehingga masih ditemukan ketidaksesuaian antara deskripsi pekerjaan dengan realitas kerja di lapangan. Hal ini dapat menimbulkan kesenjangan antara harapan organisasi dan pelaksanaan pekerjaan aktual.

Oleh karena itu, salah satu rekomendasi penting dari penelitian ini adalah perlunya evaluasi berkala terhadap job description agar tetap relevan dengan perkembangan kebutuhan organisasi dan dinamika pekerjaan di lapangan. Evaluasi ini juga dapat mencakup pelibatan langsung pegawai dalam menyusun ulang deskripsi tugas mereka, agar menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Dalam kaitannya dengan teori organisasi dan manajemen kinerja, penelitian ini memperkuat kerangka bahwa job description merupakan fondasi strategis yang dapat mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi perilaku kerja pegawai. Sebagai alat manajemen, job description bukan hanya daftar tugas, tetapi juga merupakan dokumen strategis untuk mencapai efisiensi organisasi dan peningkatan kualitas layanan publik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa job description berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sumenep. Oleh karena itu, instansi pemerintah maupun organisasi lainnya disarankan untuk memberikan perhatian yang serius terhadap penyusunan dan implementasi job description yang sistematis, aktual, dan selaras dengan tujuan organisasi.

Selain berperan dalam membentuk struktur kerja yang lebih terorganisir, job description juga memiliki pengaruh psikologis terhadap pegawai. Ketika pegawai mengetahui dengan jelas peran dan tanggung jawab mereka, maka akan tercipta rasa aman, percaya diri, serta peningkatan kejelasan peran dalam organisasi. Kejelasan ini dapat meminimalisir stres

kerja yang timbul akibat ketidakpastian peran (role ambiguity) maupun konflik peran (role conflict). Dengan demikian, keberadaan job description tidak hanya penting dari sisi administratif, tetapi juga berdampak pada stabilitas emosional dan mental pegawai yang secara langsung mendukung produktivitas kerja.

Selain itu, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa job description menjadi acuan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai secara objektif. Penilaian kinerja berbasis job description memungkinkan atasan melakukan pengukuran prestasi kerja berdasarkan indikator-indikator yang terukur dan sesuai dengan uraian tugas. Hal ini penting dalam birokrasi pemerintah, di mana objektivitas dan keadilan dalam penilaian kinerja sering kali menjadi sorotan publik. Dengan dasar ini, rekomendasi promosi, penghargaan, maupun pelatihan tambahan dapat dilakukan secara adil dan profesional.

Dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, keberadaan job description juga menjadi penting untuk menunjang sistem pelayanan berbasis standar operasional prosedur (SOP). Pegawai yang memiliki panduan kerja yang jelas akan lebih mudah menjalankan prosedur pelayanan secara cepat dan tepat. Hal ini sangat penting untuk menjaga kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan publik. Maka dari itu, peningkatan kualitas job description merupakan langkah strategis dalam reformasi birokrasi, khususnya pada sektor pelayanan administratif yang bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Penelitian ini juga mencermati bahwa job description yang baik akan membantu dalam proses pengendalian internal organisasi. Melalui struktur kerja yang jelas dan pembagian tugas yang spesifik, pimpinan dapat lebih mudah mengidentifikasi kelemahan atau kesalahan dalam alur kerja. Jika terjadi kegagalan dalam pelayanan atau keterlambatan dalam pelaksanaan tugas, job description dapat digunakan sebagai alat untuk melakukan penelusuran akar masalah (root cause analysis) secara lebih sistematis. Dengan begitu, organisasi dapat melakukan tindakan korektif secara cepat dan terukur.

Dari sisi pengembangan SDM, job description juga mendukung proses penyusunan program pelatihan yang lebih tepat sasaran. Karena dengan mengetahui tugas dan kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu jabatan, maka organisasi dapat merancang pelatihan berbasis kebutuhan jabatan (training need analysis). Hal ini akan meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai. Dalam jangka panjang, organisasi akan memiliki sumber daya manusia yang lebih profesional dan kompeten sesuai dengan kebutuhan institusi.

Selain itu, job description yang konsisten dan dikomunikasikan dengan baik juga dapat memperkuat budaya organisasi yang positif. Ketika semua pegawai memahami posisi dan peran mereka dalam organisasi, maka semangat kolaborasi dan tanggung jawab kolektif akan

tumbuh. Ini akan membentuk budaya kerja yang berorientasi pada tujuan bersama dan saling mendukung. Penelitian ini mendapati bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi responden menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika job description mereka terdefinisi secara jelas dan terkomunikasikan secara efektif oleh atasan.

Perlu dicatat pula bahwa efektivitas job description sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan organisasi. Pimpinan yang proaktif dalam menyusun, mengkomunikasikan, dan mengevaluasi job description akan lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini juga menyarankan perlunya pelatihan manajerial bagi pimpinan unit kerja agar mampu mengelola uraian tugas secara adaptif sesuai dinamika kerja. Dengan demikian, job description tidak menjadi dokumen mati, melainkan alat manajemen yang hidup dan terus berkembang.

Selanjutnya, penting untuk mempertimbangkan bahwa dalam era digitalisasi administrasi publik, job description juga harus menyesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi. Pegawai saat ini tidak hanya dituntut memahami tugas manual, tetapi juga harus mampu mengoperasikan aplikasi pelayanan digital. Maka, deskripsi pekerjaan sebaiknya diperbarui secara berkala untuk memasukkan unsur teknologi, inovasi pelayanan, serta tanggung jawab terhadap keamanan data dan pelayanan berbasis IT.

Berdasarkan temuan ini, maka dapat disimpulkan bahwa job description berperan sebagai variabel strategis yang menentukan arah, kejelasan, dan efektivitas pelaksanaan kerja di sektor publik. Oleh sebab itu, perhatian terhadap penyusunan job description bukan hanya tugas bagian kepegawaian, tetapi menjadi tanggung jawab seluruh elemen manajemen, dari tingkat pimpinan hingga pelaksana lapangan. Dengan adanya kesadaran kolektif ini, maka pencapaian kinerja instansi akan meningkat secara signifikan dan berkelanjutan.

Akhirnya, penelitian ini membuka peluang untuk kajian lanjutan yang mengaitkan job description dengan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, atau bahkan inovasi pegawai. Hal ini penting mengingat organisasi publik semakin dituntut untuk adaptif, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Job description yang baik dapat menjadi fondasi dari sistem birokrasi yang modern, akuntabel, dan berorientasi hasil (result-oriented government). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan untuk Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sumenep, tetapi juga dapat diadaptasi oleh instansi publik lainnya di berbagai daerah.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa job description memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sumenep. Kejelasan uraian tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi kerja yang tercantum dalam job description terbukti mampu meningkatkan pemahaman pegawai terhadap peran mereka dalam organisasi, meminimalkan konflik peran, serta mendorong efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan adanya job description yang terstruktur, pegawai dapat bekerja secara lebih terarah, memiliki panduan dalam mengambil keputusan operasional, serta mampu mengevaluasi kinerjanya berdasarkan indikator yang objektif. Temuan ini menunjukkan bahwa job description tidak hanya berfungsi sebagai dokumen administratif, tetapi juga sebagai alat strategis dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam organisasi pelayanan publik.

Selain itu, penelitian ini mengindikasikan bahwa job description yang diperbarui secara berkala dan dikomunikasikan secara efektif dapat menciptakan budaya kerja yang produktif, memperkuat rasa tanggung jawab pegawai, serta mendukung akuntabilitas dan transparansi layanan publik. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil untuk terus mengembangkan dan menyempurnakan sistem job description agar selaras dengan dinamika kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi pelayanan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai secara berkelanjutan guna mendukung pencapaian visi dan misi instansi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. M. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, G. (2004). Human resource management (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2008). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Kaswan. (2012). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2005). Human resource management (9th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Notoadmodjo, S. (2009). Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, H. (2010). Teori administrasi publik. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2008). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sofyandi, H. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2010). Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan: Paradigma positivistik dan berbasis pemecahan masalah. Jakarta: Rajawali Pers.