

**ANALISI KINERJA DAN BEBAN KERJA KARYAWAN UNTUK
PERENCANAAN JUMLAH KARYAWAN DI FAKULTAS
TEKNIK**

TUGAS AKHIR

**Karya tulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik
Dari Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Pasundan.**

Oleh :

ADITYA HARISWANTO

NRP : 143010098



PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS PASUNDAN

BANDUNG

2018

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS KINERJA DAN BEBAN KERJA KARYAWAN UNTUK PERENCANAAN JUMLAH KARYAWAN DI FAKULTAS TEKNIK

(Studi Kasus pada Bagian SBAP dan DHMD Fakultas Teknik Universitas
Pasundan, Bandung)

Bandung, Juli 2018

Laporan Tugas Akhir ini telah diterima, disetujui, dan disahkan
menjadi syarat menyelesaikan pendidikan Sarjana

Disahkan

Pembimbing

Penelaah

(DR. Ir. Riza Fathoni Ishak, MT)
M.Sc.)

(Dr. Drs. Iman Firmansyah,

Mengetahui,

(Ir. Toto Ramadhan, MT)

Ketua Program Studi Teknik Industri

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
I.1 Latar Belakang Masalah	I-1
I.2 Perumusan Masalah	I-3
I.3 Tujuan Pembahasan dan Manfaat Penelitian	I-4
I.4 Pembatasan dan Asumsi.....	I-4
I.5 Lokasi Penelitian	I-5
I.6 Sistematika Penulisan	I-5
BAB II LANDASAN TEORI	
II.1 Pengertian Beban Kerja.....	II-1
II.2 Ruang Lingkup Beban Kerja	II-2
II.2.1 Metode Beban Kerja	II-2
II.2.2 Perhitungan Beban Kerja	II-3
II.3 Kinerja Karyawan	II-5
II.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	II-5
II.3.2 Faktor Kinerja Karyawan	II-6
II.3.3 Pengukuran Kinerja	II-7
II.3.5 Indikator Kinerja Karyawan	II-7
II.4 Perencanaan Sumber Daya Manusia	II-8
II.4.1 Definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	II-8

II.4.2 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia	II-9
II.4.3 Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	II-10
II.4.4 Faktor Perencanaan Sumber Daya Manusia	II-12
II.4.5 Langkah Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	II-13
II.5 Definisi FTE	II-14
II.6 Review Penelitian Terkait	II-15
II.7 Kerangka Pikir Penelitian.....	II-19

BAB III USULAN PEMECAH MASALAH

III.1 Model Pemecah Masalah	III-1
III.2 Langkah langkah Pemecahan Masalah	III-2
III.2.1 Observasi	III-2
III.2.2 Identifikasi Permasalahan dan Tujuan	III-2
III.2.3 Identifikasi Kebutuhan Data	III-3
III.2.4 Studi Literatur	III-3
III.2.5 Pengumpulan Data	III-3
III.2.6 Pengolahan Data	III-4
III.2.7 Hasil dan Analisa	III-5
III.2.8 Kesimpulan dan Saran	III-5

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

IV.1 Pengumpulan Data	IV-1
IV.1.1 Sejarah Fakultas Teknik.....	IV-1
IV.1.2 Visi, Misi, Tujuan Fakultas Teknik	IV-5
IV.1.3 Struktur Organisasi	IV-7
IV.1.4 Penyebaran Kuisisioner	IV-7
IV.2 Pengolahan Data	IV-8
IV.2.1 Pengolahan Data Kuisisioner	IV-8
IV.2.1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Subjektif SBAP dan DHMD	IV-8
IV.2.1.2 Penentuan Skor Kinerja Karyawan SBAP dan DHMD	IV-14

IV.2.2 Beban Kerja Dengan Metode <i>FTE</i>	IV-16
IV.2.2.1 Kelonggaran	IV-16
IV.2.2.2 Menentukan Waktu Kerja Efektif Organisasi	IV-17
IV.2.2.2.1 Waktu Kerja Efektif SBAP	IV-17
IV.2.2.2.2 Waktu Kerja Efektif DHMD	IV-17
IV.2.3 Perhitungan FTE Untuk Organisasi	IV-18
IV.2.4 Perhitungan Beban Kerja	IV-19

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

V.1 Analisis Kinerja Karyawan Dengan Skala Rating Grafik	V-1
V.2 Analisis Beban Kerja Bagian SBAP dan DHMD	V-1
V.3 Analisis Perencanaan Jumlah Karyawan	V-2

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1 Kesimpulan	VI-1
VI.2 Saran	VI-2
VI.2.1 Saran Untuk Fakultas	VI-3
VI.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya	VI-3

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Sejarah Pimpinan Fakultas Teknik	IV-1
Tabel 4.2 Pendiri Jurusan Di Lingkungan Fakultas Teknik	IV-2
Tabel 4.3 Jumlah Kualifikasi Jenjang Pendidikan Dosen Tiap Jurusan	IV-4
Tabel 4.4 Jumlah Kualifikasi Fungsional Pendidikan Dosen Tiap Jurusan	IV-4
Tabel 4.5 Data Jumlah Responden Karyawan SBAP dan DHMD	IV-8
Tabel 4.6 Penilaian Kinerja Karyawan Secara Individu	IV-9
Tabel 4.7 Penilaian Kinerja Karyawan Dari Atasan Ke Bawahan	IV-10
Tabel 4.8 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan SBAP dan DHMD	IV-13
Tabel 4.9 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan SBAP dan DHMD	IV-13
Tabel 4.10 Hasil Pengolahan Data Kuisisioner Individu	IV-14
Tabel 4.11 Hasil Pengolahan Data Kuisisioner Atasan ke Bawahan.....	IV-14
Tabel 4.12 Nilai <i>Allowance</i> / Kelonggaran	IV-16
Tabel 4.13 Waktu Kerja Efektif SBAP	IV-17
Tabel 4.14 Waktu Kerja Efektif DHMD	IV-18
Tabel 4.15 Nilai FTE Untuk Organisasi	IV-18
Tabel 4.16 Jumlah Waktu Penyelesaian Tugas	IV-19
Tabel 4.17 Perhitungan Beban Kerja Individu	IV-20
Tabel 5.1 Rekapitulasi Beban Kerja SBAP dan DHMD	V-1
Tabel 5.2 Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja	V-3

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	II-20
Gambar III.1 Flowchart Langkah-langkah Pemecahan Masalah	III-7
Gambar IV.1 Struktur Organisasi	IV-7



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 KuisisionerL-1



ABSTRAK

ANALISIS KINERJA DAN BEBAN KERJA KARYAWAN UNTUK PERENCANAAN JUMLA KARYAWAN DI FAKULTAS TEKNIK

(Studi Kasus pada Bagian SBAP DAN DHMD Fakultas Teknik
Universitas Pasundan , Bandung)

Oleh

Aditya Hariswanto

NIM : 143010098

Fakultas Teknik Universitas Pasundan merupakan bagian integral dari kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan berfungsi sebagai pusat sumber belajar untuk mendukung tercapainya tujuan Pendidikan di ranah Fakultas Teknik yang berada di Universitas Pasundan. Fungsi dan tujuan tersebut dapat tercapai secara optimal jika manajemen layanan dijalankan dengan professional. Jumlah karyawan untuk bagian SBAP sebanyak empat orang dan untuk dibagian DHMD sebanyak enam orang. Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu beban kerja, karena jika beban kerja yang diterima oleh karyawan terlalu overload maka akan mengalami kelelahan dalam bekerja sehingga diperlukan perencanaan karyawan. Untuk mengetahui kinerja karyawan maka dibuatkanlah kuisioner dengan menggunakan skala rating grafik dengan cara responden silang. Model pemecahan masalah yang digunakan dalam penelitian kali ini yaitu dengan menggunakan metode FTE (Full Time Equivalen). Hasil penyebaran kuisioner serta pengolahan data terhadap karyawan yang terlibat dalam bagian SBAP dan DHMD yaitu terdapat enam karyawan yang menunjukkan underload dikarenakan nilai FTE kurang dari satu, sedangkan dua karyawan menunjukkan FIR dikarenakan nilai FTE kurang dari satu koma lima dan lebih dari satu dan dua orang menunjukkan overload dikarenakan nilai FTE lebih dari satu koma lima. Sementara untuk perencanaan jumlah karyawan dengan metode FTE untuk bagian SBAP sebanyak tiga orang dan untuk bagian DHMD sebanyak tujuh orang. Ada pengurangan pada bagian SBAP dan ada penambahan jumlah karyawan pada bagian DHMD.

Kata kunci : FTE (Full Time Equivalen), Overload, Underload, Skala Rating grafik.

Bab I Pendahuluan

I.1 Latar Belakang Masalah

Fakultas Teknik Universitas Pasundan merupakan bagian integral dari kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan berfungsi sebagai pusat sumber belajar untuk mendukung tercapainya tujuan Pendidikan di ranah Fakultas Teknik yang berada di Universitas Pasundan. Fungsi dan tujuan tersebut dapat tercapai secara optimal jika manajemen layanan dijalankan dengan profesional.

Salah satu yang harus diperhatikan oleh pihak fakultas dalam mengatur sistem manajemennya adalah mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Karena dari hal tersebut pihak fakultas dapat melihat bagaimana penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki serta pencapaian target maksimal yang diinginkan oleh pihak fakultas. Hal tersebut dapat tercapai jika pihak fakultas bisa lebih mengatur jadwal pelayanan akademik mahasiswa dengan tepat waktu. Permintaan mahasiswa baik yang berupa administrasi ataupun akademik. Faktor yang paling berpengaruh agar permintaan mahasiswa dapat diselesaikan atau terpenuhi sesuai jadwal atau waktu yang telah ditentukan yaitu faktor sumber daya manusia yang meliputi tenaga kerja yang terlibat langsung terhadap mahasiswa.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mengembangkan kinerja strategi dan kinerja karyawan fakultas teknik. Kemampuan sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat terlihat dari hasil pekerjaannya tersebut. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan kuantitas yang tepat tersebut, sangat diperlukan di setiap instansi khususnya terhadap karyawan untuk meningkatkan kualitas ranah fakultas teknik. Jumlah karyawan yang tepat dapat diketahui melalui analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja.

Pelayanan yang dilakukan oleh karyawan yang berada di Fakultas Teknik saat ini seringkali terjadi kesalahan. Indikator yang dapat menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di Fakultas Teknik Universitas Pasundan Bandung seringkali terjadi kesalahan yaitu pelayanan terhadap masalah administrasi mahasiswa, hal ini sering

terjadi karena masalah informasi yang kurang jelas. Hal ini merupakan salah satu penyebab mahasiswa yang menilai bahwa kinerja karyawan di Fakultas Teknik Universitas Pasundan Bandung kurang memuaskan. Faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut kurang melayani mahasiswa dari segi administrasi yaitu beban kerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya tidak sama, sehingga dapat menyebabkan karyawan tersebut ada yang *overload* dan *underload*. Sementara untuk jumlah mahasiswa yang ada di Fakultas Teknik Universitas Pasundan tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang melayani kebutuhan mahasiswa. Kompetensi sumber daya manusia yang ada saat ini kurang mampu menjawab kebutuhan informasi mahasiswa sehingga pelayanan yang diberikan kurang mampu memenuhi harapan mahasiswa. Di samping persoalan kompetensi sumber daya manusia, rendahnya mutu layanan juga dipengaruhi oleh beban kerja organisasi yang berlebihan.

Jumlah mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Bandung dalam empat tahun terakhir sebanyak 18.172 mahasiswa. Pada tahun ajaran 2014/2015 ke tahun ajaran 2015/2016 mengalami jumlah peningkatan mahasiswa. Akan tetapi dari tahun ajaran 2015/2016 sampai sekarang jumlah mahasiswa yang masuk ke fakultas mengalami penurunan. Untuk jumlah karyawan Fakultas Teknik Universitas Pasundan yang meliputi DHMD, SBAP sebanyak sepuluh orang. Jumlah ini tidak sebanding dengan jumlah mahasiswa yang ada. DHMD melakukan pekerjaan dalam satu hari sekitar sepuluh jam. Jenis kegiatan yang dilakukan oleh staff DHMD yaitu melakukan pengabsenan mahasiswa dan dosen. Ketika dalam satu hari terdapat jadwal mata kuliah yang penuh dan padat, seringkali staff DHMD merasa kelelahan dengan jumlah karyawan yang ada sedangkan jadwal kuliah mahasiswa yang padat. Penempatan staff DHMD yang sebanyak enam orang tersebut, dibagi berdasarkan gedung yang ada di Fakultas Teknik Universitas Pasundan Bandung. Dalam satu gedung terdapat dua orang staff DHMD yang melakukan pengabsenan. Dua orang staff tersebut harus melakukan pengabsenan mahasiswa dengan jumlah ruangan dan jadwal kuliah yang berbeda disetiap gedungnya. Jika diantara staff DHMD tidak hadir atau cuti, maka yang dilakukan oleh staff DHMD yaitu melakukan pergantian pekerjaan dengan sistem *rolling*.

Sementara untuk bagian SBAP jumlah karyawan sebanyak empat orang dengan waktu kerja dalam satu minggu selama enam hari. Untuk jenis kegiatan yang dilakukan oleh SBAP yaitu melakukan penggajian dosen, pengerjaan ijazah, transkrip nilai dan jadwal kuliah selama satu semester. Dalam pengerjaannya, karyawan membutuhkan waktu yang bervariasi sesuai dengan pengerjaan yang ditugaskan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibagian SBAP ini seringkali terjadi *overload*. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang harus dilakukan dengan waktu sebentar akan tetapi dengan jumlah karyawan yang terbatas. Biasanya pekerjaan seringkali terjadi *overload* ketika pergantian semester dan penerimaan mahasiswa baru. Untuk ketidakhadiran kerja yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan kepentingan pribadi dari setiap karyawan tersebut. Akan tetapi, untuk cuti dilakukan apabila menjelang hari raya idul fitri.

Berdasarkan teori yang di kaji, beban kerja organisasi yang berlebihan tidak sesuai dengan sumber daya manusia yang ada akan mempengaruhi tingkat *stress* sehingga memungkinkan kinerja sumber daya manusia menurun. Hal ini sesuai dengan teori manajemen bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi penentu utama keberhasilan dalam menjalankan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, Fakultas Teknik perlu melakukan kajian pengembangan sumber daya manusia dengan berpedoman pada standar Fakultas Teknik sehingga dapat diketahui kondisi sumber daya manusia sekarang dan kebutuhan sumber daya manusia di masa datang. Dengan harapan, melalui kajian yang mendalam, sumber daya manusia Fakultas Teknik dalam lima tahun kedepan dapat memenuhi kriteria sumber daya manusia yang berkualitas dan berkuantitas, sehingga dapat mencapai tujuan dan fungsi yang telah direncanakan.

I.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja karyawan di Fakultas Teknik Universitas Pasundan Bandung ?
2. Bagaimana beban kerja karyawan di Fakultas Teknik Universitas Pasundan Bandung?

3. Bagaimana menentukan perencanaan sumber daya karyawan di Fakultas Teknik Universitas Pasundan dengan menggunakan metode *FTE*.

I.3 Tujuan Pembahasan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang terdiri dari dua tujuan yaitu :

1. Mengetahui kinerja karyawan Fakultas Teknik Universitas Pasundan Bandung dengan menggunakan pendekatan skala rating grafik.
2. Mengetahui beban kerja karyawan Fakultas Teknik Universitas Pasundan Bandung dengan menggunakan metode wawancara.
3. Mengetahui perencanaan dan pengembangan sumber daya karyawan di Fakultas Teknik Universitas Pasundan Bandung.

Sedangkan manfaat yang ingin dicapai oleh penulis dalam tugas akhir ini adalah :

1. Bagi penulis.
Apa yang dihasilkan dari penelitian ini dapat menjadi pengalaman dan bekal bagi penulis didunia kerja kelak, dan diharapkan menjadi referensi bagi penulis demi mengembangkan ilmu penulis.
2. Bagi Fakultas Teknik Universitas Pasundan Bandung.
Apa yang dihasilkan dari penelitian ini dapat menjadi masukan tentang apa langkah-langkah yang harus dilakukan oleh pihak Fakultas Teknik Universitas Pasundan Bandung dalam upaya menangani permasalahan beban kerja sekaligus menjadi bahan referensi dalam melakukan pengkajian lebih lanjut.
3. Bagi akademik program studi Teknik Industri.
Hasil penelitian ini sebagai bukti tertulis dari hasil pembelajaran mahasiswa selama 3,8 tahun menjadi mahasiswa Teknik Industri serta sebagai sumber bacaan dan menambah koleksi perpustakaan.

I.4 Pembatasan dan Asumsi Masalah

Untuk lebih memusatkan penelitian pada pokok permasalahan dan untuk mencegah terlalu luasnya pembahasan yang mengakibatkan terjadinya kesalahan interpretasi terhadap simpulan yang dihasilkan, maka dalam hal ini dilakukan pembatasan yaitu

1. Objek penelitian beban kerja terhadap karyawan SBAP dan DHMD di Fakultas Teknik Universitas Pasundan Bandung.
2. Waktu penelitian terhadap karyawan Fakultas Teknik Universitas Pasundan selama satu minggu dari tanggal 5 Februari sampai 10 Februari 2018.

I.5 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini yaitu Kampus IV Fakultas Teknik Universitas Pasundan Bandung Jalan Dr. Setiabudi No.193, Gegerkalong, Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40153.

I.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penyusunan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan uraian singkat gambaran umum dari penelitian yang dilakukan antara lain latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, pembatasan dan asumsi masalah, lokasi dan sistematika penulisan laporan tugas akhir ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori-teori dan konsep-konsep yang melandasi dan menjadi kerangka berfikir dalam laporan tugas akhir ini. Teori dan konsep Beban Kerja ini digunakan sebagai acuan pembahasan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

BAB III USULAN PEMECAH MASALAH

Bab ini berisikan mengenai model pemecah masalah dan juga langkah-langkah pemecahan masalah pada penyelesaian masalah kualitas pada produk.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

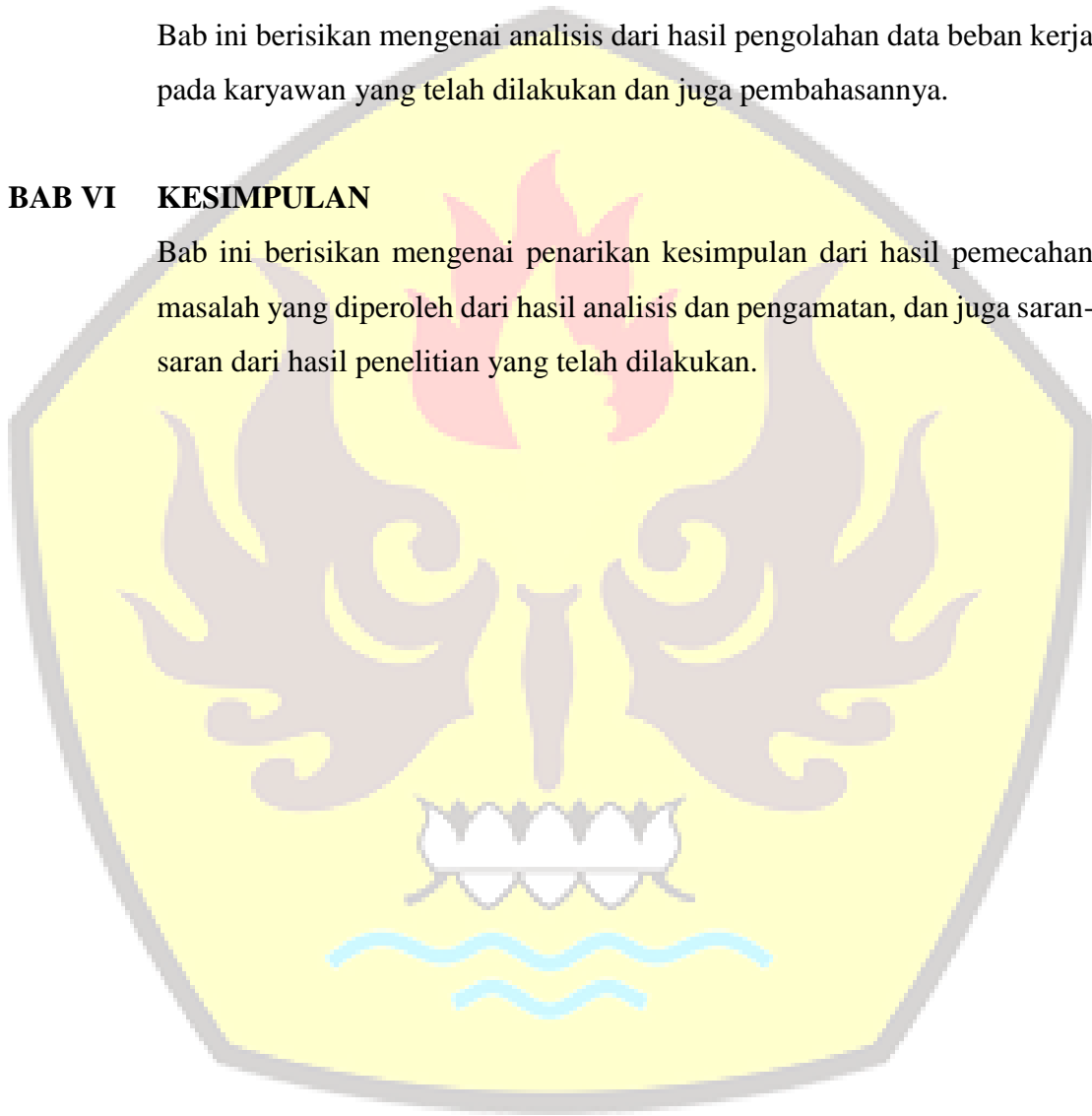
Bab ini berisi data yang diperlukan, pengumpulan data, pengolahan data untuk mendapatkan solusi akhir yang diinginkan.

BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan mengenai analisis dari hasil pengolahan data beban kerja pada karyawan yang telah dilakukan dan juga pembahasannya.

BAB VI KESIMPULAN

Bab ini berisikan mengenai penarikan kesimpulan dari hasil pemecahan masalah yang diperoleh dari hasil analisis dan pengamatan, dan juga saran-saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Adil, Kurnia. 2010. *Workshop Workload Analysis Beban Kerja* <http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-bebankerja/#ixzz1IW4ZO2Mr>.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Dewi, U. dan Satrya, A. 2012. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Pada PT PLN Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Depok.
- Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 6 Mei 2016)
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Oesman, O. 2012 *Penerapan Penggunaan FTE RACI dan Head Count Analysis dalam Pengelolaan SDM*. Jakarta: Pengelolaan SDM Dalam Rangka Modernisasi Layanan Publik Berbasis Teknologi Informasi.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Lima)*. Bandung, PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2001. *Peranan Staf dan Manajemen*. Penerbit CV. Gunung Agung. Jakarta.

Sulistiani, Ambar Teguh Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Sunarso dan Kusdi 2010 *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah dasar. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta Vol. 4 No. 1 74 Juni 2010: 72 – 79

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press

