

PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP PERENCANAAN SDM PADA PT.ULTRA JAYA AND TRADING COMPANY,TBK

Esa Yulyanti¹, Enang Narlan SAP²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana

esayulyanti11@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan dan desain pekerjaan terhadap perencanaan sumber daya manusia, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh analisis jabatan dan desain pekerjaan terhadap perencanaan sumber daya manusia. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 96 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif, verifikatif dan analisis jalur. Data-data yang memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas, dimana variabel perencanaan sumber daya manusia (Y), variabel analisis jabatan (X1) dan variabel desain pekerjaan (X2), pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel independen Analisis Jabatan (X1) dan Desain Pekerjaan (X2) yang terbukti terpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (perencanaan sumber daya manusia). kemudian melalui uji f dapat di ketahui bahwa dua variabel independen (analisis jabatan dan desain pekerjaan) yang di teliti seraca simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (perencanaan sumber daya manusia).

Kata kunci : *analisis jabatan, desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia.*

PENDAHULUAN

Perekonomian modern merupakan perekonomian yang ciri pentingnya ialah setiap orang melakukan spesialisasi dalam pekerjaannya dan memperoleh pendapatan. Dengan pendapatan ini mereka membeli barang dan jasa yang dibutuhkannya. Adanya permintaan ini merupakan dorongan pertama yang menyebabkan perusahaan dikembangkan. Dorongan kedua adalah keinginan para pengusaha untuk mendapatkan dan keuntungan dari kegiatan memproduksi barang dan jasa. Pertumbuhan perusahaan yang cepat maka semakin besar kebutuhan dana untuk ekspansi. Semakin besar kebutuhan untuk pembiayaan mendatang maka semakin besar keinginan perusahaan untuk pembiayaan mendatang maka semakin besar keinginan perusahaan untuk menahan laba. Jadi perusahaan yang sedang tumbuh sebaiknya tidak membagikan laba sebagai deviden tetapi lebih baik digunakan untuk ekspansi.

Dalam melakukan pekerjaan seorang pegawai atau karyawan hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja baik yang sudah direncanakan oleh perusahaan atau organisasi dengan dilakukannya berbagai cara atau metode yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Perencanaan yang tidak sesuai dengan rencana yang dilakukan oleh manajemen akan menjadi masalah di waktu yang akan datang.

Demikian pula pada PT. Ultrajaya Milk industry and Trading Company, Tbk. perusahaan multinasional yang bergerak di bidang memproduksi minuman. Dalam permasalahan yang menyangkut analisis jabatan pada PT. Ultrajaya Milk industry and Trading Company, Tbk sebagai berikut :

1. Adanya mutasi karyawan / mutasi jabatan dan memindahkan karyawan di divisi satu ke divisi lainnya, hal ini memberikan efek yang kurang baik terhadap perencanaan karyawan yang sudah di susun dari awal karyawan tersebut melalui manajemen training.

2. Menempatkan jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaannya. Seperti dalam rekrutment dan training suatu devisi menambah / mengurangi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dalam sebuah pekerjaan.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Ultrajaya Milk industry and Trading Company, Tbk pada divisi HRD berkaitan dengan desain pekerjaan antara lain :

1. Pada PT. Ultrajaya Milk industry and Trading Company, Tbk. Mendesain pekerjaan dengan selalu mendesain ulang dalam sebuah pekerjaan seperti apa yang di butuhkan / yang harus di perbaiki dalam suatu pekerjaan tersebut.
2. Penyusunan desain pekerjaan tidak melibatkan semua karyawan sehingga pekerjaan tidak berjalan efektif dan perubahan desain pekerjaan hanya berkisar satu tahun sekali ini membuat jenuh karyawan yang menjalankan sistem tersebut. faktor ini lah yang membuat banyak nya karyawan yang mengalami mutasi atau di pindah kebagian lain yang membuat perencanaan karyawan kembali terganggu.

Dengan masalah yang terjadi dari Analisis Jabatan Dan Desain Pekerjaan di atas, mengakibatkan Perencanaan Sumber Daya Manusia yang ada tidak berjalan lancar antara lain :

1. Kurang tepatnya perencanaan yang di terapkan pada PT. Ultrajaya Milk industry and Trading Company, Tbk sehingga kemampuan karyawan tidak sesuai dengan pekerjaannya.
2. Merencanakan anggaran untuk tahun yang akan datang seperti penambahan karyawan dan merencanakan desain pekerjaan untuk masa yang akan datang agar perusahaan menjadi lebih berkembang.

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Analisis Jabatan

1. Menurut Dale Yoder dalam Mangkunegara (2013:13) Analisis Jabatan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan di catat secara sistematis.
2. Menurut Moekijat (2011:1) Analisis Jabatan adalah Metode yang bisa digunakan untuk menentukan kualitas tenaga kerja yang diperlukan.
3. Menurut Nilasari (2016:61) Analisis Jabatan merupakan sekelompok prosedur untuk mengidentifikasi konten dari pekerjaan mengenai aktivitas yang dilakukandan atribut atau kebutuhan untuk melakukan suatu aktivitas.

B. Pengertian Desain Pekerjaan

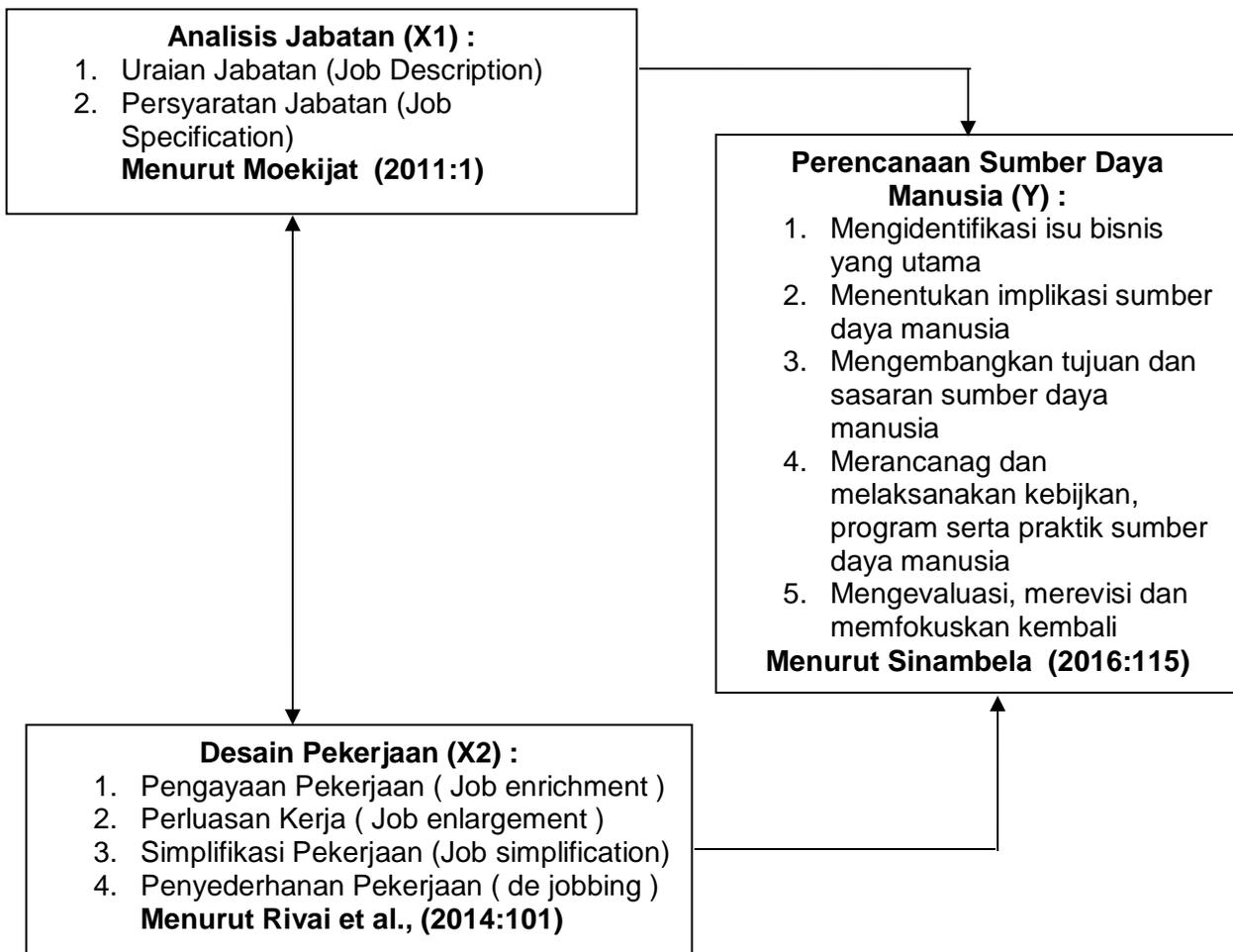
1. Menurut Rana et al., (2014:249) Desain pekerjaan adalah suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien yang dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, desain pekerjaan terkadang digunakan untuk menghadapi stress kerja yang dihadapi karyawan.
2. Menurut Herjanto & Gaur (2010:37) menjelaskan bahwa Desain Pekerjaan adalah rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dimana tugas dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan.
3. Menurut Rivai et al., (2014:101) Desain Pekerjaan merupakan Proses penentuan tugas tugas yang akan di lakukan , metode –metode yang di gunakan untuk

melaksanakan tugas , bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam perusahaan.

C. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Menurut Siagian dalam Sutadji (2010:14) Perencanaan SDM berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak. Melalui perencanaan SDM yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan.
2. Menurut Robert I, Mathis dan John H. Jackson dalam Purnaya (2016:36) yaitu Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi tersedianya dan kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuan.
3. Menurut Sinambela (2016:115) Perencanaan Sumber Daya Manusia ialah penentuan permintaan dan persediaan pegawai untuk masa yang akan datang yang dapat di perkirakan secara sistematis dan akurat dalam mempersiapkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang di harapkan.

KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS



1. Diduga analisis jabatan pada PT. Ultrajaya Milk industry and Trading Company, Tbk Divisi HRD sudah baik.
2. Diduga Pelaksanaan Desain Pekerjaan perusahaan yang terbentuk pada PT. Ultrajaya Milk industry and Trading Company, Tbk Divisi HRD sudah baik.
3. Diduga Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT. Ultrajaya Milk industry and Trading Company, Tbk Divisi HRD sudah baik.
4. Diduga Analisis Jabatan berpengaruh terhadap Perencanaan SDM karyawan pada PT. Ultrajaya Milk industry and Trading Company, Tbk Divisi HRD.
5. Diduga Desain Pekerjaan berpengaruh terhadap Perencanaan SDM karyawan pada PT. Ultrajaya Milk industry and Trading Company, Tbk Divisi HRD.
6. Diduga Pengaruh Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT. Ultrajaya Milk industry and Trading Company, Tbk Divisi HRD sudah berpengaruh secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Pada penelitian ini di ambil dari sampel karyawan di PT. Ultrajaya Milk industry and Trading Company, Tbk Divisi HRD. Bandung berjumlah 96 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara
wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.
2. Dokumentasi
Dokumentasi ditunjukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto dokumenter, dan data lain yang relevan dengan penelitian.
3. Kuesioner (angket)
Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden yaitu karyawan PT. Ultrajaya Milk industry and Trading Company, Tbk Divisi HRD. Pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala likert dengan 1 sampai 5.

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecerdasan suatu alat ukur dalam melakukan tugas pengukurannya. Analisis yang digunakan untuk statistik korelasi *product moment*. Analisis *product moment* merupakan analisis untuk menguji validitas instrument yang dapat dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data penelitian.

$$r = \frac{\sum xy - \left(\frac{\sum x}{n} \sum y \right)}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n} \right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \right)}}$$

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan mengetahui keandalan alat ukur yang digunakan. Keandalan ini menunjukkan ketetapan dan homogenitas angket yang digunakan sebagai alat ukur. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas (keandalan) alat ukur pada penelitian ini digunakan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) dari Spearman-Brown, dengan model matematisnya adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Sugiyono (2011:137) menjelaskan perbedaan antara penelitian yang valid dan reliable sebagai berikut : “ penelitian yang valid artinya bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Nilai koefisien reabilitas dikatakan reliabel apabila bernilai positif dan besar dari pada 0,60”.

B. Metode Analisis

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis (PA) atau analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1 dan X2 terhadap Y. Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Di dalam jalur ada dua anak panah yang menunjukkan arah adanya pengaruh langsung dari sebuah variabel eksogen (variabel penyebab X) terhadap sebuah variabel endogen (variabel akibat Y).

C. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak dengan variabel terikat secara individu untuk setiap variabel.

2. Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Jalur

Berikut ini adalah hasil perhitungan koefisien korelasi product moment dengan menggunakan program IBM SPSS versi 21, sebagai berikut :

Skor Koefisien Korelasi

Correlations

		Analisis Jabatan (X1)	Desain Pekerjaan (X2)	Perencanaan SDM (Y)
Analisis Jabatan (X1)	Pearson Correlation	1	.724**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	96	96	96
Desain Pekerjaan (X2)	Pearson Correlation	.724**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	96	96	96
Perencanaan SDM (Y)	Pearson Correlation	.762**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel yang di sampaikan dapat dilihat bahwa keeratan hubungan antara variabel X_1 dan X_2 dinyatakan oleh besarnya koefisien korelasi ($r_{X_1X_2}$) adalah sebesar **0,724** yang berarti hubungan antara variabel X_1 dan X_2 Bisa dikatakan sangat erat karena memiliki nilai diatas 0.5, yang nantinya akan digunakan dalam perhitungan Koefisien Determinasi (KD) untuk menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel penyebab ke variabel akibat.

Berdasarkan perhitungan dengan *software* SPSS ver 21 dapat diketahui bahwa hasil koefisien jalur adalah sebagai berikut :

Hasil Perhitungan Koefisien Jalur

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.310	4.081		-.321	.749
Analisis Jabatan (X1)	.931	.193	.397	4.829	.000
Desain Pekerjaan (X2)	.829	.135	.504	6.138	.000

a. Dependent Variable: Perencanaan SDM (Y)

Nilai *Standardized Coefficients Beta* pada masing-masing variabel sebesar 0,397 dan 0,504 menunjukkan nilai koefisien jalur dari analisis jabatan ($P_{YX_1} = 0,397$) dan desain pekerjaan ($P_{YX_2} = 0,504$) terhadap perencanaan sumber daya manusia.

**Koefisien Determinasi
Nilai Besaran Pengaruh Simultan**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.695	6.43332401

a. Predictors: (Constant), Desain Pekerjaan (X2), Analisis Jabatan (X1)

b. Dependent Variable: Perencanaan SDM (Y)

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diinterpretasikan sebagai besaran pengaruh dari analisis jabatan dan desain pekerjaan terhadap perencanaan sumber daya manusia. Sehingga terlihat bahwa analisis jabatan dan desain pekerjaan memberikan pengaruh terhadap perencanaan sumber daya manusia sebesar 0,702 atau 70,2%, sedangkan sisanya sebesar 0,298 atau 29,8% merupakan pengaruh dari variabel lain diluar penelitian, Secara visual diagram jalur secara keseluruhan dari variabel analisis jabatan dan desain pekerjaan terhadap perencanaan sumber daya manusia dapat dilihat pada gambar berikut :



Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa dari total kontribusi yang diberikan dari kedua variabel eksogen terhadap variabel perencanaan sumber daya manusia sebesar 0,702 atau 70,2% ternyata sebesar 0,399 atau 39,9% diberikan oleh variabel desain pekerjaan (X₂) selanjutnya diikuti oleh analisis jabatan (X₁) sebesar 0,303 atau 30,3% sedangkan sisanya sebesar 0,298 atau 29,8% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.

B. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F (Anova)

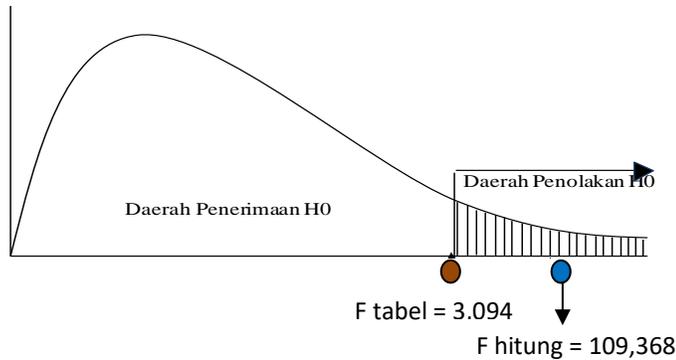
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9052.955	2	4526.477	109.368	.000 ^b
	Residual	3849.052	93	41.388		
	Total	12902.007	95			

a. Dependent Variable: Perencanaan SDM (Y)

b. Predictors: (Constant), Desain Pekerjaan (X2), Analisis Jabatan (X1)

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 109,368 dengan $p\text{-value (sig.)} = 0,000$. Dengan $\alpha = 0,05$, $df_1 = 2$, dan $df_2 = (n-k-1) = 93$, maka di dapat $F_{tabel} = 3,094$. Dikarenakan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($109,368 > 3,094$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan analisis jabatan dan desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap perencanaan sumber daya manusia pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk. Jika disajikan dalam gambar, maka nilai F_{hitung} dan F_{tabel} tampak sebagai berikut:



Gambar. Kurva Uji Hipotesis Simultan

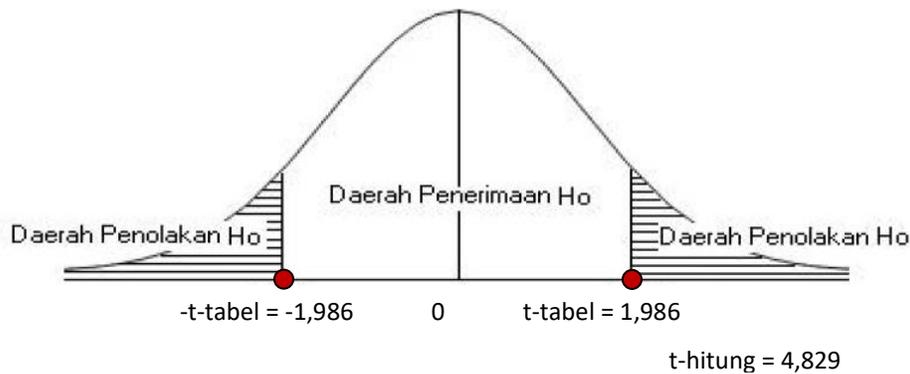
2. Hipotesis P_{YX1}

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.310	4.081		-.321	.749
Analisis Jabatan (X1)	.931	.193	.397	4.829	.000
Desain Pekerjaan (X2)	.829	.135	.504	6.138	.000

a. Dependent Variable: Perencanaan SDM (Y)

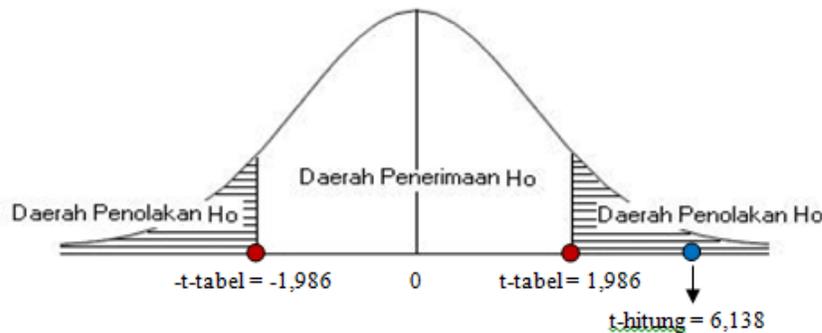
Hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel analisis jabatan terhadap perencanaan sumber daya manusia sebesar 4,829 dan nilai $p\text{-value (Sig.)}$ sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,829 > 1,986$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap perencanaan sumber daya manusia pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut:



Gambar. Kurva Uji Hipotesis Parsial P_{YX1}

2. Hipotesis P_{YX2}

Dari tabel 4.17 hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel desain pekerjaan terhadap perencanaan sumber daya manusia sebesar 6,138 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,138 > 1,986$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap perencanaan sumber daya manusia pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut:



Gambar. Kurva Uji Hipotesis Parsial P_{YX2}

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Analisis Jabatan pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk Divisi HRD pada saat ini sudah tergolong baik.
2. Desain Pekerjaan pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk Divisi HRD pada saat ini sudah tergolong baik.
3. Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk Divisi HRD pada saat ini sudah tergolong baik.
4. Analisis jabatan berpengaruh terhadap perencanaan sumber daya manusia pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk.
5. Desain pekerjaan berpengaruh terhadap perencanaan sumber daya manusia pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk.
6. Analisis jabatan dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap perencanaan sumber daya manusia pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk

SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penelitian memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company,Tbk agar mampu optimal dalam memberdayakan kemampuan diri pada setiap individu
2. Untuk lebih meningkatkan efektivitas sebuah pekerjaan pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company,Tbk.
3. Untuk lebih meningkatkan dalam memperkirakan permintaan sumber daya manusia yang di butuhkan pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company,Tbk.
4. Untuk lebih meningkatkan kualitas kerja dalam mendesain ulang pekerjaan agar tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
5. Untuk meningkatkan kualitas kerja dalam meramalkan perencanaan sumber daya manusia yang di butuhkan pada setiap posisi jabatan pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company,Tbk.
6. Untuk meningkatkan dalam menciptakan nilai tanggung jawab terhadap pekerjaan pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company,Tbk

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Herjanto, H. & Gaur, S.S., (2010). Intercultural interaction and relationship selling in the banking industry. *Journal of Services Research*, 11(1), p.101.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamid, Sanusi . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* . Yogyakarta : Cv.Budi Utama
- Moekijat. (2011). *Analisis Jabatan*. Bandung: Mandar Maju
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: RemajaRosdakarya.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana
- Nilasari, Senja .(2016). *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. Raih Asa Sukses: Jakarta
- Purnaya, I Gusti Ketut.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai,Veithzal,Ella Jauvani Sagala .(2011) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* . Jakarta: Rajawali Pres.
- Rivai, Veithzal .*Et al.* (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rana, S., Ardichvili, A. & Tkachenko, O., (2014). A theoretical model of the antecedents and outcomes of employee engagement: Dubin's method. *Journal of Workplace Learning*, 26(3/4), pp.249-266.
- Simamora, Henry.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN
- Schuler, et al.; Sutrisno, Edy.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetak Ke Enam, Pranada Media Group.
- Sitohang, Sinambela. (2016). *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- , 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif* . Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan Poltak.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabete
Widodo, Suparno Eko.(2015) . *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,
Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Jurnal dan Refrensi lainnya :

<https://books.google.co.id/books?id=NFCiCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=buku+Manajemen+sumber+daya+manusia&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiLtt-NzZvUAhUMqI8KHZsrDFoQ6AEIKzAC#v=onepage&q&f=false>

- Arwi , Muthia Widya .(2011). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Analisis Jabatan Terhadap Implementasi Rancangan Pekerjaan*. Tesis pada Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan : diterbitkan
- Pringgabayu, Dematria . (2016) . "Peningkatan Keterikatan Karyawan Melauli Sistem Rekrutment , Desain Pekerjaan, Kompensasi Dan Iklim Organisas Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi" , Volume 20 Nomor 2, 2016
- Irnanda, Y (2011). *Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pelaksana di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan*.