JURNAL

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN JAWA POS RADAR KEDIRI

EFFECT OF DISCIPLINE OF WORK, WORK MOTIVATION AND APPLICATION OF STANDARD OPERATING PROCEDURE FOR THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES JAWA POS RADAR KEDIRI

Oleh:

Agil Cahyo Gumelar

12.1.02.02.0417

Dibimbing oleh :

1. **Drs. Ec. Ichsannudin, M.M**
2. **Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURATPERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN2017

Yang bertanda tangandibawahini:

Nama Lengkap	: Agil Cahyo Gumelar
NPM	: 12.1 02.02.0417
Telepun/HP	: 082232661170
Alamat Surel (Email)	: agilcahyo66@yahoo.com
Judul Artikel	: PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN JAWA POS RADAR KEDIRI
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Manajemen
NamaPerguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jln. Kh. Ahmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi dan bebas plagiarisme
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau adat untutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri,……..
Pembimbing I	**Pembimbing II**	**Penulis,**
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M **NIDN : 0723105703**	**Bambang Agus S., S.IP, M.M., M.M NIDN : 0706067004**	**Agil Cahyo Gumelar** **NPM : 12.1.02.02.0417**

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN JAWA POS RADAR KEDIRI

AGIL CAHYO GUMELAR
NPM: 12.1.02.02.0417
Ekonomi Manajemen
Agilcahyo66@yahoo.com
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M dan Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi karena untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik diperlukan adanya suatu disiplin kerja, motivasi kerja, dan penerapan SOP yang baik dalam perusahaan. Selanjutnya dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :(1) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jawa Pos Radar Kediri? (2)Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jawa Pos Radar Kediri? (3) Apakah standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JawaPos Radar Kediri? (4) Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan standar operasional prosedur berpengaruh signifikan bersama-sama secara simultan terhadap kinerja karyawan JawaPos Radar Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan subyek penelitian karyawan JawaPos Radar Kediri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 40 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan ujivaliditas dan reliabilitas. Hasil uji t diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 2,461dengan signifikansi 0,048 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05), kemudian untuk t hitung variable motivasi sebesar 5,502, dengan taraf signifikansi0,00 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05), dan untuk t hitung variable penerapan SOPsebesar 2,657 dengansignifikansi 0,012 (lebihkecildaritarafsignifikansi 0,05).

Untuk hasil uji simultan diperoleh F hitung sebesar 14,721 dengan tingkat signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin, motivasi, dan penerapan SOP. Sehingga model regresi yang diperoleh adalah$Y = 4,813 + 0,074X1 + 0,686X2 + 0,284X3$. Kesimpulan hasil penelitian inia dalah secara simultan disiplin, motivasi, dan penerapan SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JawaPos Radar Kediri.

Kata Kunci: DisiplinKerja, MotivasiKerja, Penerapan SOP dan KinerjaKaryawan.

I. LATAR BELAKANG

Situasi dan perkembangan pasar surat kabar/ koran saat ini mengalami persaingan yang ketat, selain semakin banyaknya ancaman oleh surat kabar terkemuka, juga munculnya surat kabar-surat kabar terbaru seperti SINDO, koranmemo, Surya dan Koran-koran Nasional lainya.

Masing- masing Koran menggunakan caranya sendiri supaya diminati konsumen, ada yang menekankan pada berita politik ekonomi, ada yang banyak memberitakan kejadian di masyarakat, dan ada juga yang memberitakan teknologi maupun olahraga. Masing-masing surat kabar tersebut akhirnya memiliki konsumen sendiri. Ditengah persaingan media surat kabar tersebut dengan berbagai cara penyajian produksinya dan cara memasarkanya, surat kabar Jawa Pos hingga saat ini masih diminati di masyarakat Jawa Timur.

Karena surat kabar Jawa Pos dianggap cocok bagi masyarakat di Jawa Timur karena bahasanya, tampilan, berita yang disajikan maupun harga jualnya. Hal ini juga diungkapkan oleh Direktur Asia Pasifik Roy Morgan yang mengatakan bahwa Jawa Pos setiap hari di baca 1,4 juta orang dan menjadi koran terbaik nasional dengan jumlah pembaca terbanyak mengalahkan para pesaing besar seperti Kompas, Pos Kota, Suara Merdeka, dan Koran-koran nasional lainya.(www.jppm.com) di akses pada tanggal 18 Oktober 2016.

Dalam rangka mempertahankan eksistensinya, Jawa Pos harus selalu berusaha meningkatkan efisiensi, karena dengan efisiensi yang baik maka Koran Jawa Pos dapat mempertahankan eksistensinya baik

karena tampilan, berita, maupun harga jualnya.

Untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing dalam menjalankan perusahaannya, perusahaan harus memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung kinerja karyawannya, Oleh karena itu perusahaan hendaknya mengelola sumber daya manusianya dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawanya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawanya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

Hasil dari Kinerja karyawan yang terus meningkat bisa dilihat dari segi produksi. Jawa Pos Radar Kediri yang memuat berita sepanjang hari mampu memproduksi mencapai 23.000 eksemplar meliputi wilayah Tulungagung, Blitar, Nganjuk, Jombang, dan Mojokerto terjadi ketika pada tahun 2000 sampai 2010. Namun, sekarang Radar Kediri hanya memasarkan koran meliputi 2 wilayah Kediri dan Nganjuk saja dengan hasil produksi mencapai 12.000 eksemplar, berdasarkan wawancara kepada Indro Purwito (35) salah satu karyawan yang ditemui di kantor Radar Kediri.

Untuk mencapai tujuan perusahaan semua pihak dalam manajemen haruslah terlibat tidak terkecuali karyawan, karena karyawan inilah yang menjadi ujung tombak maju tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu untuk menjadi perusahaan bidang industri informasi yang ternama, karyawan harus mempunyai kedisiplinan, motivasi kerja yang tinggi serta penerapan standar operasional prosedur agar pelaksanaan penjualan koran sesuai dengan apa yang di inginkan perusahaan.

Bertitik tolak dari pandangan di atas yang menyatakan disiplin kerja, motivasi kerja, dan SOP mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, dan Penerapan Standar Opersional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan Di Jawa Pos Radar Kediri".**

II. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan penelitian

Pedekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan suatu analisis data yang diperlukan terhadap data yang diperoleh dari hasil responden yang diberikan, kemudian dilakukan analisa berdasarkan metode statistik dan data tersebut diklarifikasikan kedalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel untuk mempermudah dalam menganalisa.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan–kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel penelitian. Maksud dan tujuan *explanatory research* adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan di Jawa Pos Radar Kediri.

2. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan analisisnya, penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasional. Teknik analisis korelasional digunakan untuk mengetahui kaitan antara variabel

bebas dan variabel terikat. Teknik analisis penelitian ini merupakan hasil pengisian responden pada karyawan JawaPos Radar Kediri.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jawa Pos Radar Kediri yang beralamatkan di Jl. Raya Gampeng No. 45, Gampengrejo Kabupaten Kediri.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini selama tiga bulan terhitung dari tanggal 28 September sampai dengan tanggal 10 Desmber 2016.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Deskripsi Variabel

1.Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Jawa Pos Radar Kediri menerapkan disiplin kerja dengan tegas terhadap karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan diterapakan disiplin kerja para karyawan akan mematuhi peraturan-peraturan perusahaan yang telah di tetapkan. Peneliti akan mengambil sampel 40 orang responden yang telah mengikuti proses disiplin kerja yang diadakan Jawa Pos Radar Kediri.

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 4.3 variabel X1 (disiplin kerja), dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,36, ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensi tinggi atau baik, berarti variabel X1 (disiplin kerja) sudah diperhatikan oleh perusahaan.

2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tahap motivasi kerja juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena motivasi kerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Begitu pun dengan Jawa Pos Radar Kediri, dalam melakukan proses pemberian motivasi kerja harus benar-benar cermat dan teliti, karena proses pemberian motivasi kerja yang baik akan berpengaruh baik pula

terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Peneliti akan mengambil sampel 40 orang responden yang telah mendapatkan motivasi kerja yang diberikan Jawa Pos Radar Kediri.

Berdasarkan hasil kuisioner (motivasi kerja), dapat dijelaskan bahwa jumlah nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 4,22, ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensi tinggi atau baik, berarti variabel X2 (motivasi kerja) sudah diperhatikan oleh pihak manajemen, karena berpengaruh besar terhadap perusahaan..

3. Deskripsi Variabel SOP (X3)

Penerapan SOP yang dilakukan oleh karyawan juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena penerapan SOP merupakan suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Jawa Pos Radar Kediri memberikan berbagai tahapan atau sistem dalam menyelesaikan tugas kepada para karyawan. Peneliti akan mengambil sampel 40 orang responden yang telah menerapkan SOP yang dilakukan Jawa Pos Radar Kediri.

Berdasarkan hasil kuisioner variabel X3 (penerapan SOP) dapat dijelaskan bahwa jumlah nilai rata-rata variabel penerapan SOP sebesar 4,47 ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensi tinggi atau baik, berarti variabel X3 yaitu penerapan SOP sudah diperhatikan oleh pihak manajemen, karena berpengaruh besar terhadap perusahaan.

B. Deskripsi Variabel Terikat

1. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan, karena dengan adanya kinerja karyawan diharapkan pekerjaan akan terlaksana atau terselesaikan secara cepat, efektif dan efisien, sehingga ini semua pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jawaban responden tentang variabel kinerja.

Berdasarkan hasil kuisioner variabel Y (kinerja karyawan), dapat dijelaskan bahwa jumlah nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,48 ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensi tinggi atau baik, berarti hal ini secara umum variabel Y yaitu kinerja karyawan perusahaan dapat meningkat apabila didukung oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan penerapan SOP.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil gambar analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa produk regresi tidak terjadi mutikolinearitas karena Mempunyai nilai VIF < 10 dan mempunyai angka TOLERANCE > 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar scatterplots terlihat adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkanbahwa telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan penerapan SOP terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20.0 dapat dilihat :

a. Konstanta sebesar 4,813 menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan penerapan SOP (X3) dianggap sama dengan nol maka kinerja karyawan bagian umum di Jawa Pos Radar Kediri adalah sebesar 4,813.
b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,074 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan bagian umum di Jawa Pos Radar Kediri sebesar 0,074.
c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,686 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan bagian umum di Jawa Pos Radar Kediri sebesar 0,686.
d. Koefisien regresi variabel penerapan SOP (X3) sebesar 0,284 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda posistif) 1 point variabel penerapan SOP akan meningkatkan kinerja karyawan bagian umum Jawa Pos Radar Kediri sebesar 0,284.

Berdasarkan penelitian ini variabel motivasi kerja (X2) yang merupakan variabel paling dominan/ besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian umum di Jawa Pos Radar Kediri, selanjutnya dipengaruhi oleh variabel penerapan SOP (X3), dan kemudian dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X1), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

D. Hasil

1.Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olahan statistik di atas nilai koefisien β sebesar 0,074 dan nilai t_{hitung}> t_{tabel} yaitu sebesar 2,461 > 1,684 dengan tingkat signifikansi 0,048 < 0,05 artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh yang diberikan sebesar 7,4%. Penelitian dan pengujian menggunakan regresi linier berganda, sifat pengaruh yang bertanda postif menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut.

Hal ini mendukung atau konsisten dengan empat indikator pembentuk disiplin kerja Hasibuan (2005:194), serta mendukung penelitianAchmad Akbar Suryo Ramdhani(2015), dibuktikan dengan adanya hubungan yang signifikan dan pengaruh yang positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Miami Chiken Malang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Berdasarkan hasil olahan statistik di atas nilai koefisien β sebesar 0,686 dan nilai t_{hitung}> t_{tabel} yaitu sebesar 5,502 > 1,684 dengan tingkat signifikansi 0,00< 0,05 artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh yang diberikan sebesar 68,6%. Penelitian dan pengujian menggunakan regresi linier berganda, sifat pengaruh yang bertanda postif menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut.

Hal ini mendukung atau konsisten dengan empat indikator pembentuk motivasi kerja Swastha (2011:102), serta mendukung penelitian Agus Widarko (2015), dibuktikan dengan adanya hubungan yang signifikan dan pengaruh yang positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Nayabana.

3. Pengaruh Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olahan statistik di atas nilai koefisien β sebesar 0,284 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,657 > 1,684 dengan tingkat signifikansi 0,012 < 0,05 artinya pengaruh penerapan SOP terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh yang diberikan sebesar 28,4%. Penelitian dan pengujian menggunakan regresi linier berganda, sifat pengaruh yang bertanda postif menunjukan bahwa penerapan SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik penerapan SOP maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut.

Hal ini mendukung atau konsisten dengan tiga indikator pembentuk penerapan SOP Insani (2010:2),serta mendukung penelitian Hadi Sunaryo (2015), variabel penerapan SOP secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Pusat Optik Internasional.

4. Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Penerapan SOP (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olahan statistik diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 14,721 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan penerapan SOP (X3) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fajar Setiawan (2016), dibuktikan dengan adanya hubungan yang signifikan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan penerapan SOP terhadap produktivitas karyawan pada pabrik gula ngadirejo.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Achmad Akbar. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Miami Chiken Cabang Malang.* (Kajian Penelitian Terdahulu)

Agus Widarko. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT. Nayabana.* (Kajian Penelitian Terdahulu)

Algifari. 2007. *Analisis: Teoridan Kasus Solusi.* BPFE UGM. Yogyakarta

Andrianto Nico. 2008. *Transparasi dan Akuntabilitas Publik Melalui e-Government.* Malang: Bayumedia Publishing.

Arief. 2007. *Pemasaran Jasa & Kualitas Pelayanan*. Malang: Bayumedia Publishing.

Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik,* Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta

Asmiarsih T. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. [Skripsi]. Semarang : Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.

Bambang Swasto 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, UB Press.

Basrowi, Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif.* Jakarta: Rineka Cipta

Basu Swastha, Hani Handoko. 2011. *Manajemen Pemasaran-Analisis Perilaku. Konsumen.* Yogyakarta : BPFE.

Budihardjo. 2014. *Panduan Praktis Menyusun SOP, Cetakan Pertama,* Raih Asa Sukses, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan Keempat.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kedua*, Semarang: Universitas Diponegoro.

Hadi Sunaryo. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Penerapan Standar Operasional Prosedur Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Kasus Kantor Pusat Optik Internasional.* (Kajian Penelitian Terdahulu)

Handoko. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Cv Haji Masagi.

Hartatik, Indah Puji.2014. *Buku Pintar Membuat S.O.P (Standard Operating Procedure),* Flashbooks. Jogjakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke-11. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Insani. I. 2010. *Standar Operasional Prosedur (SOP) Sebagai Pedoman Pelaksanaan Administrasi Perkantoran dalam Rangka Peningkatan Pelayanan dan Kinerja Organisasi Pemerintah*.

Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Manullang, M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah University Press.

Muchdarsyah. Sinungan. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Prawirosntono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Rivai Veithzal dan Ella J. Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua Cetakan Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*, Cetakan Pertama, Trans Idea Publishing, Yogyakarta.

Sedarmayanti 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
Sekaran, Uma. 2011. *Research Method for Business*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,

Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Reseach and Development*, Bandung: Alfabeta.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jogjakarta: YKPN.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana Perdana Group.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta*: Kencana.

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Peneitian.* Jakarta: Salemba Empat.

Sumber Lainnya:

https://id.wikipedia.org/wiki/Jawa_Pos (diakases pada tanggal 28 Oktober 2016)

http://radarkediri.jawapos.com/read/2016/05/26/1312/unp-kunjungan-jurnalistik (diakses pada tanggal 5 November 2016)

www.jppm.com (diakses tanggal 18 Oktober 2016)