
**Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming
Kabupaten Bone**

Mahmud^{1)*}; Muh. Rais²⁾; Desy Rahmawati Anwar³⁾

^{1,2,3)} Manajemen, STIE Pelita Buana

*mahmud@stie-pb.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming Kab. Bone, yaitu; Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming Kab. Bone. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 73 responden. Metode pengumpul data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner yang diolah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji realibilitas. Uji hipotesis menggunakan uji simultan (f) dan uji parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan: $Y = 8,304 + 0,342 X1 + 0,250 X2$. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan begitupun Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tetapi dalam pengujian hipotesis menggunakan uji f menunjukkan ada pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,291. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 29,1% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Manfaat penelitian ini untuk memberikan masukan kepada perusahaan mengenai pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) PG Camming Kab. Bone.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming Kab. Bone, that is; Competence (X1), Work Discipline (X2), with dependent variable ie Employee Performance (Y) PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming Kab. Bone. This study used a sample of 73 respondents. Data collecting method used is to spread the questionnaire is processed by using multiple linear regression analysis. The test used to test the research instrument in the form of validity test and reliability test. Hypothesis test using simultaneous test (f) and partial test (t). The results showed that based on the results of multiple regression analysis obtained equation: $Y = 8.304 + 0.342 X1 + 0.250 X2$. Hypothesis testing using t test showed no significant influence between Competence on Employee Performance as well as Work Discipline on Employee Performance. But in testing the hypothesis using f test menunjukkan no significant influence between Competence and Work Discipline of Employee Performance. The coefficient of determination (R²) is 0.291. This shows that 29.1% Employee Performance can be explained by the variable Competence and Work Discipline, while the rest is influenced by other factors not examined. Benefits of this study to provide input to the company about the influence of Competence and Work Discipline on Employee Performance PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) PG Camming Kab. Bone.

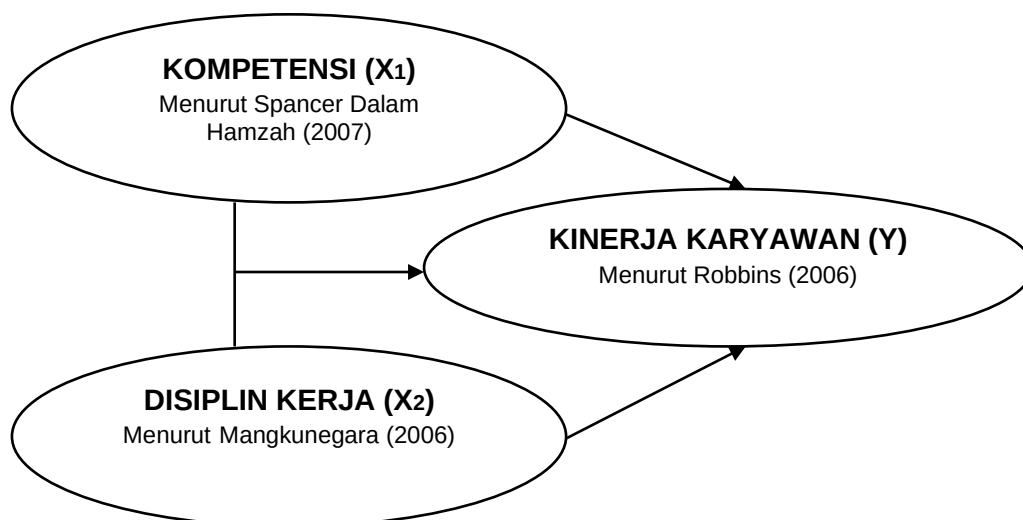
Keywords : Competence, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan merupakan salah satu aspek penting yang dapat mendorong perusahaan untuk maju dan terus berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia yang unggul maupun profesional yang memiliki kompetensi dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan untuk menunjang keberlangsungan tujuan maupun sasaran yang ditetapkan oleh sebuah organisasi.

Selain untuk membuat perusahaan maju dan terus berkembang bukan hanya kemampuan kompetensi yang dibutuhkan dalam perusahaan tetapi disiplin kerja sangat berpengaruh atas perkembangan perusahaan karena menurut Lateiner dalam Sutrisno (2011), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat kompetensi dan disiplin kerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) PG Camming yang terletak di Desa Pitumpidange Kecamatan Libureng Kabupaten Bone merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi gula. Sebagai perusahaan penghasil gula dengan lahan yang luas ini, maka sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap hasil produksi gula. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam pada PG Camming dengan mengangkat judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (PERSERO) PG Camming Kab. Bone”



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif , Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) PG Camming Kab. Bone. Jenis dan sumber data ada dua yaitu data primer dan sekunder. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data lapangan, dan diolah secara kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini .” Berdasarkan data yang diperoleh yaitu jumlah tenaga karyawan tetap

PT Perkebunan Nusantara XIV (persero) PG Camming Kab. Bone sebanyak 268 orang, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 73 responden. Metode pengumpul data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner yang diolah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji realibilitas. Uji hipotesis menggunakan uji simultan (f) dan uji parsial (t).

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskripsi Deskripsi

Penelitian ini menggunakan 73 responden yang digunakan untuk menguraikan sejauh mana pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) PG Camming Kab. Bone yang dijadikan sebagai responden maka dapat diketahui karakteristik responden.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, Lama Bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini :

Tabel 1. Persentase Jenis Kelamin Responden

JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	LAKI-LAKI	63	86,3 %
	PEREMPUAN	10	13,7 %
	Total	73	100,0 %

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2022.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa responden karyawan yaitu laki-laki sebanyak 63 orang atau sebesar 86,3% dan perempuan sebanyak 10 orang atau sebesar 13,7%.

Tabel 2. Persentase Usia Responden

USIA			
		Frequency	Percent
Valid	24-31	15	20,5 %
	32-39	32	43,8 %
	40-47	18	24,7 %
	48-55	8	11,0 %
	Total	73	100,0 %

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia yaitu 24-31 tahun dengan jumlah 15 responden atau sebesar 20,5%, 32-39 tahun dengan jumlah 32 responden atau sebesar 43,8%, 40-47 tahun dengan jumlah 18 responden atau sebesar 24,7%, 48-55 tahun dengan jumlah 8 orang atau sebesar 11,0%

Tabel 3. Persentase Pendidikan Responden

PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	61	83,6 %
	DIPLOMA	3	4,1 %
	SARJANA	9	12,3 %
	Total	73	100,0 %

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi tiga kelompok. Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah SMA dengan jumlah 61 responden atau sebesar 83,6%, tingkat pendidikan DIPLOMA dengan jumlah 3 responden atau sebesar 4,1%, tingkat pendidikan SARJANA dengan jumlah 9 responden atau sebesar 12,3%.

Tabel 4. Persentase Lama Bekerja Responden

LAMA_BEKERJA			
		Frequency	Percent
Valid	2-9	33	45,2 %
	10-17	25	34,2 %
	18-25	12	16,4 %
	26-33	3	4,1 %
	Total	73	100,0 %

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lama bekerja yaitu 2-9 tahun dengan jumlah 33 responden atau sebesar 45,2%, 10-17 tahun dengan jumlah 25 responden atau sebesar 34,2%, 18-25 tahun dengan jumlah 12 responden atau sebesar 16,4%, 26-33 tahun dengan jumlah 3 responden atau sebesar 1,1%.

**Tabel 5.
Persepsi Karyawan Variabel Kompetensi**

KOMPETENSI						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki	35	33	5	0	0
2	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik, dari pada yang dilakukan oleh rekan kerja saya	31	36	6	0	0
3	Saya dapat memahami kelebihan dan kekurangan dari rekan kerja saya	13	49	11	0	0
4	Ketika terjadi suatu masalah, saya dapat memecahkan masalah tersebut dengan pengetahuan yang saya miliki	20	43	10	0	0
5	Membuktikan bahwa saya dapat melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan	28	38	7	0	0

Persepsi Karyawan terhadap indikator Kompetensi: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki yang memilih netral 5 responden, memilih setuju sebanyak 33 responden dan memilih sangat setuju 35 responden, Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik, dari pada yang dilakukan oleh rekan kerja saya yang memilih netral 6 responden, memilih setuju sebanyak 36 responden dan memilih sangat setuju 31 responden, Saya dapat memahami kelebihan dan kekurangan dari rekan kerja saya yang memilih netral 11 responden, memilih setuju sebanyak 49 responden dan memilih sangat setuju 13 responden, Ketika terjadi suatu masalah, saya dapat memecahkan masalah tersebut dengan pengetahuan yang saya miliki yang memilih netral 10 responden, memilih setuju sebanyak 43 responden dan memilih sangat setuju 20 responden, Membuktikan bahwa saya dapat melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang memilih netral 7 responden, memilih setuju sebanyak 38 responden dan memilih sangat setuju 28 responden.

Tabel 6. Persepsi Karyawan Variabel Disiplin Kerja

DISIPLIN KERJA						
No	Pernyataan	SS	S	N	SS	STS
1	Saya selalu menaati aturan yang ada dalam kantor.	42	23	8	0	0
2	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin.	20	19	34	0	0
3	Saya datang tepat waktu dalam bekerja.	41	24	8	0	0
4	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.	14	38	21	0	0

Persepsi Karyawan terhadap indikator Disiplin Kerja: Saya selalu menaati aturan yang ada dalam kantor yang memilih netral 8 responden, memilih setuju sebanyak 23 responden dan memilih sangat setuju 42 responden, Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin yang memilih netral 34 responden, memilih setuju sebanyak 19 responden dan memilih sangat setuju 20 responden, Saya datang tepat waktu dalam bekerja yang memilih netral 8 responden, memilih setuju sebanyak 24 responden dan memilih sangat setuju 41 responden, Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan yang memilih netral 12 responden, memilih setuju sebanyak 38 responden dan memilih sangat setuju 46 responden.

Tabel 7. Persepsi Karyawan Variabel Kinerja Karyawan

KINERJA KARYAWAN						
No	Pernyataan	SS	S	N	SS	STS
1	Saya terbiasa menyelesaikan tugas melebihi jumlah yang ditargetkan	7	49	17	0	0
2	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas sekaligus dalam satu waktu	10	49	14	0	0
3	Saya terbiasa menyelesaikan tugas mendadak dengan tepat waktu	16	42	15	0	0
4	Saya selalu berusaha untuk berkoordinasi dengan baik dengan karyawan lain	15	46	12	0	0
5	Keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang saya banggakan dari diri saya sendiri	6	50	17	0	0

Persepsi Karyawan Tentang indikator Kinerja: Saya terbiasa menyelesaikan tugas melebihi jumlah yang ditargetkan yang memilih netral 17 responden, memilih setuju sebanyak 49 responden

dan memilih sangat setuju 7 responden, Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas sekaligus dalam satu waktu yang memilih netral 14 responden, memilih setuju sebanyak 49 responden dan memilih sangat setuju 10 responden, Saya terbiasa menyelesaikan tugas mendadak dengan tepat waktu yang memilih netral 15 responden, memilih setuju sebanyak 42 responden dan memilih sangat setuju 16 responden, Saya selalu berusaha untuk berkoordinasi dengan baik dengan karyawan lain yang memilih netral 21 responden, memilih setuju sebanyak 38 responden dan memilih sangat setuju 15 responden, Keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang saya banggakan dari diri saya sendiri yang memilih netral 17 responden, memilih setuju sebanyak 50 responden dan memilih sangat setuju 6 responden.

Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan hasil uji regresi yang standardized dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS.

Tabel 8. Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,304	2,136		3,888	,000
	Kompentensi	,342	,107	,373	3,198	,002
	Disiplin_Kerja	,250	,120	,244	2,087	,041

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2022

Berdasarkan analisis data diatas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 8,304 + 0,342 X_1 + 0,250 X_2 + e$$

Dimana:

X₁ = variabel independent (Kompetensi)

X₂ = variabel independent (Disiplin Kerja)

Y = variabel dependent (Kinerja Karyawan)

a = konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b = koefisien regresi

e = standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 8,304 menunjukkan bahwa jika Kompetensi konstan atau X = 0, maka Nilainya sebesar 8,304
b₁=0,342 dan b₂= 0,250 menunjukkan bahwa setiap Kompetensi dan disiplin kerja akan mendorong Kinerja karyawan sebesar 0,342 dan 0,250.

Hasil perhitungan Determinasi penelitian penelitian ini dapat dilihat paada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,291	,271	1,662

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPENTENSI

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2022

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,291. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 29,1% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79,524	2	39,762	14,389	,000 ^b
	Residual	193,435	70	2,763		
	Total	272,959	72			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPENTENSI						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2022

a. Membuat formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi dan Disiplin Kerjadengan Kinerja Karyawan.

H₁ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi dengan Kinerja Karyawan.

b. Mentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

c. Menentukan kriteria pengujian

- 1) Ho diterima (H₁ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) *Significancy*
- 2) Ho ditolak (H₁ diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*

d. Kesimpulan

Karena taraf nyata (0,05) > *Significancy* (0,000) maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (persero) PG Camming.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,304	2,136		3,888	,000
	Kompetensi	,342	,107	,373	3,198	,002
	Disiplin_Kerja	,250	,120	,244	2,087	,041
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2022

a. Membuat formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi dengan Kinerja Karyawan.

H₁ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi dengan Kinerja Karyawan.

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

H₂ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

b. Mentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

- c. Menentukan kriteria pengujian
- 1) H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) $< \text{Significancy}$
- 2) H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila taraf nyata (0,05) $> \text{Significancy}$
- 3) H_0 diterima (H_2 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) $< \text{Significancy}$
- 4) H_0 ditolak (H_2 diterima) apabila taraf nyata (0,05) $> \text{Significancy}$

Karena taraf nyata (0,05) $< \text{Significancy}$ (0,000) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan begitupula tidak ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) PG Camming.

Pembahasan

Persepsi Karyawan Tentang Kompensasi dan Disiplin Kerja

1. Kompensasi

Persepsi Karyawan terhadap Kompetensi: Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian mereka miliki, Karyawan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik, dari pada yang dilakukan oleh rekan kerja, Karyawan memahami kelebihan dan kekurangan dari rekan kerja, Ketika terjadi suatu masalah, Karyawan dapat memecahkan masalah dengan pengetahuannya, karyawan dapat melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Disiplin Kerja

Persepsi Karyawan terhadap indikator Disiplin Kerja: Karyawan selalu menaati aturan yang ada dalam kantor, karyawan perlu secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin, Karyawan datang tepat waktu dalam bekerja, Karyawan ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.

3. Persepsi Karyawan Tentang Kinerja

Persepsi Karyawan Tentang indikator Kinerja: karyawan terbiasa menyelesaikan tugas melebihi jumlah yang ditargetkan, karyawan mampu menyelesaikan beberapa tugas sekaligus dalam satu waktu, karyawan terbiasa menyelesaikan tugas mendadak dengan tepat waktu, karyawan selalu berusaha untuk berkoordinasi dengan baik dengan karyawan lain, Keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan kebanggaan bagi karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan, pertama: Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) PG Camming dengan koefisien sebesar 0,342 dengan signifikan 0,002. Kedua, Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) PG Camming dengan koefisien sebesar 0,250 dengan signifikan 0,041. Ketiga, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) PG Camming dengan koefisien sebesar 8,304 dengan signifikan 0,000.

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arikunto. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT.
- Augusty Ferdinand. (2011). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bejo, Siswanto. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danang, Sunyoto. (2012). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian), cetakan pertama, Penerbit : Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2009). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. (2011). Sumber Daya Manusia Abad 21. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Handoko, T. H. (2004). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno. (2007), Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan, Bumi Aksara, Jakarta.

- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI-Press
- Mondy, R. Wayne. (2010). Human Resource Management. 11th edition. Pearson Education. New Jersey.
- Poerwadarminta, W.J.S. (1999). Kamus Bahasa Indonesia. Balai Pustaka; Jakarta Rineka Cipta.
- Sandarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil (Catatan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Press.

