

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SAKO INDAH GEMILANG PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Dahfis Putra Perdana

Nim : 21 2014 477

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. INDAH SAKO GEMILANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Dahfis Putra Perdana

Nim : 21 2014 477

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dahfis Putra Perdana

NIM : 212014477

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, November 2020

A green postage stamp with a value of 1000 Rupiah. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'KORPRI TELERAI PAMPEL' and '1000 RUPIAH'. A handwritten signature is written over the stamp.

Dahfis Putra Perdana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

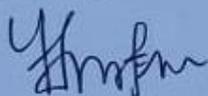
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT.Sako Indah Gemilang Palembang.

Nama : Dahfis Putra Perdana
NIM : 212014477
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Pembimbing II,



Nadia Afriliana, S.E., M.Si
NIDN : 0219048501

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Ingatlah Allah saat hidup tak sejalan dengan harapanmu. Allah pasti punya jalan yang terbaik untukmu”. (muhammad SAW)

“ Lelah Ketika Belajar, Tidak Lebih Melelahkan Saat Terhina Karena Kebodohan ”. (Imam Syafi’i)

“ Barang Siapa Belum Pernah Merasakan Pahitnya Menuntut Ilmu Walau Sesaat Ia akan Menelan Hinanya Kebodohan Sepanjang Hidup”. (Imam Asy-Syafi’i)

“ Jadilah Pemaaf dan Suruhlah Orang Mengerjakan Makruf, Serta Jangan Pedulikan Orang-Orang yang Bodoh”. (QS. Al-A’raf: 199)

Kupersembahkan Kepada :

- Kedua Orang Tuaku
- Adik Perempuan saya
- Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang
- Teman-Teman Seperjuanganku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang 2014.

PRAKATA

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatu

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang” yang merupakan persyaratan dalam mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen SDM di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, sehingga penulis dapat menyelesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan. Selain itu juga penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staff dan Karyawan/Karyawati.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan,M.M., selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staff dan karyawan/karyawati.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku ketua program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Nadia Afriliana, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengarahkan serta memberi saran yang sangat berguna dalam membantu menyelesaikan penelitian ini.

5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh Pegawai dan Staff akademik prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Ayah dan Ibunda yang sangat penulis sayangi dan cintai karena telah banyak membantu baik dari segi materi maupun non materi, selalu mendoakan, menasehati dan juga memberi semangat serta motivasi untuk penulis.
8. Adik perempuan ku satu-satunya dan Keluarga besar yang selalu mendoakan dan mendukungku.
9. Seluruh sahabat-sahabat terbaikku..

Semoga Allah SWT memberikan barokah atas kebaikan dan juga jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dari-Nya. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah dilakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Wasalamualaikum Wr.Wb

Palembang, Februari 2021

Dahfis Putra Perdana

DAFTAR ISI

SAMPUL JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Penelitian.....	31
D. Hipotesis	31

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasional Variabel	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Data yang diperlukan.....	35
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Analisis dan Teknik Analisis.....	36
H. Uji Hipotesis	40

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	4
Tabel III.1	33
Tabel III.2	34
Tabel IV.1	47
Tabel IV.2	48
Tabel IV.3	50
Tabel IV.4	51
Tabel IV.5	52
Tabel IV.6	53
Tabel IV.7	55
Tabel IV.8	57
Tabel IV.9	59
Tabel IV.10	61
Tabel IV.11	62
Tabel IV.12	63

LAMPIRAN

Lampiran 1	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Surat Pernyataan Selesai Melakukan Penelitian
Lampiran 3	Sertifikat AIK
Lampiran 4	Sertifikat Komputer
Lampiran 5	Sertifikat Seminar
Lampiran 6	Tabel r
Lampiran 7	Tabel F
Lampiran 8	Tabel t
Lampiran 9	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Lampiran 10	Tabulasi Hasil Jawaban Responden
Lampiran 11	Hasil Regresi SPSS

Abstrak

Dahfis Putra Perdana/212014477/Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 113 karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 83 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu Stratified Random Sampling. Metode Analisis yang digunakan yaitu Kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif untuk variabel pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja PT. Sako Indah Gemilang Palembang. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan kepada pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang. Hasil uji Determinasi R Square sebesar 0,806, hal ini berarti kontribusi dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 80,1%.

Kata kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Dahfis Putra Perdana / 212014477 / 2021 / The Effects of Competence and Work Discipline on Employee Performance of PT. Sako Indah Gemilang Palembang.

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effects of work competence and discipline on employee performance of PT. Sako Indah Gemilang Palembang. The type of research in this study was associative. The population in this study were 113 employees of PT. Sako Indah Gemilang Palembang and the samples taken in this study were 83 respondents with the sampling technique, namely Stratified Random Sampling. The analytical method used quantitative. The analysis technique in this research was multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination. The regression results showed that there was a positive effect on variable competence and work discipline of PT. Sako Indah Gemilang Palembang. The results of hypothesis F test indicated that there was a significant effect on competence and work discipline on employee performance of PT. Sako Indah Gemilang Palembang. The results of hypothesis t test indicated that there was an effect of competence and work discipline on employee performance of PT. Sako Indah Gemilang Palembang. The result of the R Square Determination test was 0.806, this meant that the contribution of competence and work discipline on performance was 80.1%.

Keywords: Competence, work discipline, and employee performance.



No: 111

February 8, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini, yang merupakan salah satu ciri era globalisasi secara eksponensial akan merubah secara cepat cara dan gaya hidup manusia. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan ataupun organisasi. Dalam aturan organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut, bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari sebuah perusahaan dan sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai pergerakan utama seluruh aktivitas perusahaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas adalah sumber daya

manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia mengharuskan perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu ataupun cara tentang bagaimana mengatur sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Organisasi atau perusahaan merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat atau tempat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan kumpulan dari individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi atau pengarahan yang baik dan tepat agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang didapat oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacuh dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2016:65-71) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Menurut Wibowo (2016 : 86-89) ada 7 indikator dalam kinerja karyawan,

diantaranya yaitu : tujuan, standar, umpan balik, alat dan sarana, kompetensi, motif dan peluang.

Kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketarampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Boyatzis (dalam Donni Priansa, 2018:201) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketentuan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Dengan demikian, Kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu menciptakan budaya kinerja yang tinggi.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Kasmir (2016 : 193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Menurut Malayu Hasibuan (2016 : 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siagian (2016 :194) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

PT. Sako Indah Gemilang adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang perdagangan berupa mengolah dan menjual kayu olahan sesuai dengan pesanan yang diberikan oleh konsumen. Pada tiga tahun terakhir perusahaan mengalami penurunan dalam kinerja karyawan khususnya pada kuantitas kerja, hal ini dapat dilihat pada penurunan hasil penjualan dalam 3 (tiga) tahun terakhir, dan dibuktikan dari tabel dibawah ini :

Tabel I.1

Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Berdasarkan Hasil Penjualan Barang Moulding

Tahun 2017-2019

Tahun	Target Pesanan	Jumlah Pesanan	Target yang belum tercapai	Hasil penjualan (Rp)
2017	3.700 unit	3.476 unit	224 unit	6.323.975.000
2018	3.500 unit	3.234 unit	266 unit	6.135.986.000
2019	3.450 unit	2.986 unit	414 unit	5.987.313.000

Sumber : PT. Sako Indah Gemilang, 2020

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada saat ini perusahaan mengalami permasalahan kinerja dibidang kuantitas barang yang dihasilkan, yang terindikasi dari kualitas atau mutu yang dihasilkan dari proses pengolahan kayu tersebut belum memuaskan dan menjadi penyebab penurunan dalam jumlah permintaan konsumen pada setiap tahunnya. Pada hal yang lain karyawan juga mengeluhkan pada waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yang dirasa karyawan terlalu panjang yaitu 10 (sepuluh) jam dalam sehari, hal itu menjadi salah satu penyebab bagaimana kinerja karyawan dapat menurun.

Kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Sako Indah Gemilang pun masih rendah hal ini terjadi karena pemahaman dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan untuk mengoperasikan mesin kayu yang ada pada perusahaan masih terbilang belum cukup memuaskan. Serta pengetahuan karyawan tentang jenis-jenis kayu yang layak digunakan pun masih sangat rendah, hal inilah yang menyebabkan kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi rendah pada PT. Sako Indah Gemilang.

Selain itu disiplin kerja karyawan pada PT. Sako Indah Gemilang juga terbilang cukup rendah, hal ini disebabkan dari beberapa faktor yang dialami perusahaan seperti, ketegasan dari pimpinan perusahaan masih kurang maksimal bagi setiap karyawan, keadilan yang diberikan pimpinan perusahaan juga dianggap masih tebang pilih, dikarenakan pimpinan lebih mengutamakan karyawan yang dianggap lebih dekat secara individu terhadap pimpinan perusahaan, serta sanksi hukuman pada karyawan yang terlambat bekerja yang dianggap masih kurang maksimal, dan didukung dengan data persentase kehadiran karyawan sebagai berikut :

Tabel I.2
Persentase Kehadiran Karyawan PT. Sako Indah Gemilang
Tahun 2019

Bulan	Persentase Keterlambatan	Persentase Kehadiran
Januari	7%	94%
Febuari	8%	96%
Maret	10%	98%
April	6%	96%
Mei	9%	94%
Juni	9%	96%
Juli	10%	95%
Agustus	9%	80%
September	8%	96%
Oktober	13%	98%
November	13%	96%
Desember	13%	80%

Sumber : PT. Sako Indah Gemilang, 2020

Berdasarkan uraian diatas, penulisan memiliki kesimpulan bahwa kompetensi dan disiplin kerja karyawan sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang tertulis dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan mengenai keadaan perusahaan sebagai tempat penerapan ilmu pengetahuan yang didapat selama mengenyam ilmu di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah khususnya kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sako Indah Gemilang.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan pertimbangan serta menjadi referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Astuti Situmorang dan Kornel Munthe (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Medan*. Diakses 5 November 2020 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/865-2281-1-PB.pdf>.
- Dwi Indria Novita (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung*. Diakses 5 November 2020 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/865-22371-1-PB.pdf>.
- Edy Sutrisno (2016). *Manajemen SDM. Cetak keenam*. Jakarta : Pranada Media Group.
- Edy Sutrisno (2017). *Manajemen SDM. Cetak ketujuh*. Jakarta : Pranada Media Group.
- I Putu Ani Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort dan Spa*. Diakses 5 November 2020 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/5024-10844-1-PB.pdf>.
- Kasmir (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan (2015). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan (2016). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan (2017). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Regi Pratama dan Nurbudiawati (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Diakses 5 November 2020 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/193-351-1-PB.pdf>.
- Ridwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2014). *Analisis Jalur. Cetakan keenam*. Bandung : Alfabeta.

Sondang P. Siagian (2015). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian (2016). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.