

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. WOM FINANCE PALEMBANG**



SKRIPSI

NAMA : ARDIANTO SAPUTRA

NIM : 212016298

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. WOM FINANCE PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



NAMA : ARDIANTO SAPUTRA

NIM : 212016298

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERTANYAAN BEBAS PLAGIAT

PERTANYAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ardianto Saputra
Nim : 212016298
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT WOM Finance Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah 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 sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2021



Ardianto Saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. WOM Finance Palembang
Nama : Ardianto Saputra
NIM : 212016298
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal,

Pembimbing I

Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN:0229057501

Pembimbing II

Ahmad Adi Arifai, SE., MM
NIDN:0215117901

Mengetahui,
Dekan
Ketua program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO

**“Waktu bagaikan pedang. Jika kamu tidak memanfaatkannya dengan baik,
maka ia akan memanfaatkanmu ”**

(HR. Muslim)

**“Barang siapa belum pernah merasakan pahitnya menuntut ilmu walau
sesaat, ia akan menelan hinanya kebodohan sepanjang hidupnya”**

(Imam Asy-Syafi’i)

Ku Persembahkan Skripsi ini Kepada :

- 1. AyahandaKu Ali Amin dan IbundaKu Eti Herleti**
- 2. Saudaraku M Firmansyah dan Siti Saskia Asifa**
- 3. Bapak / Ibu Dosen, Guru serta semua orang yang mendidik dan menasihati**
- 4. Teman-temanku Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP angkatan 2016 serta Teman-teman KKN Mandiri RT 57 kelurahan 15 ulu**
- 5. Almamaterku Tercinta**

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhandulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Finance Palembang dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addimul Islam.

Kepada AyahandaKu Ali Amin dan IbundaKu Eti Herleti, terimakasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan, serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan S.E.,M.Siselaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani SE., M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani SE., M.Si selaku pembimbing 1 skripsi yang telah banyak membantu membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak Ahmad Adi Arifai, SE., MM selaku pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Teman terbaik Rani tiara putri yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsih pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
9. Teman-temanku di kampus Anjas, Avis, Arios, Adam, Adit, Joan, Iqbal, Rian, Panggih, Muhtar, Rianti dll yang selalu mengisi hari-hari penulis

dalam canda tawa dan membantu proses terselesaikannya skripsi ini dan juga teman teman Manajemen Paket 08 2016.

10. Rekan rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan, semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT, Amin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangn. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih

Palembang, Februari 2021

Penulis



Ardianto Saputra

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Motto	v
Halaman Prakata	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah	1
B. Rumusan masalah	4
C. Tujuan penelitian	5
D. Manfaat penelitian	5
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	6
A. Landasan Teori	6
B. Penelitian Sebelumnya	19
C. Kerangka Pemikiran	21
D. Hipotesis.....	21
BAB III. METODE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi Penelitian	22
C. Operasionalisasi Variabel	23
D. Populasi Dan Sampel	23
E. Data Yang Diperlukan	24
F. Metode Pengumpulan Data	24
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	25
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Hasil penelitian	32
B. Pembahasan Hasil Penelitian	36
C. Perbandingan Dengan Penelitian Sebelumnya.....	58
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	63
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I key performance indicator PT WOM Finance Palembang.....	4
Tabel III.1 Oprasional Variabel	24
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	26
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas	41
Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel IV.7 Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel IV.8 Kompetensi	45
Tabel IV.9 Motivasi	47
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis F	50
Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)	51
Tabel IV.13 Hasil Uji Determinasi	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Kuesioner

Lampiran 2 Hasil Karakteristik Responden

Lampiran 3 Tabel Jawaban Responden Untuk Uji Validitas Dan Realibilitas

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Hasil Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 Hasil Uji F

Lampiran 8 Hasil Uji t

Lampiran 9 Hasil Koefisien Determinasi

Lampiran 10 Tabel Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Lampiran 11 Tabel Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

ABSTRAK

Ardianto Saputra/212016298/2020/Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Finance Palembang

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah Adakah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. WOM Finance Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. WOM Finance Palembang. Populasi penelitian di PT. WOM Finance Palembang ini adalah 61 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 51 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikan 5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 1,458 + 0,388X_1 + 0,260X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (8,036) > F_{tabel} (3,19)$ dengan signifikan $0,001 < \alpha = 0,05$. Secara parsial diketahui kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (3,338) > t_{tabel} (1,676)$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,439) > t_{tabel} (1,676)$ dengan signifikansi $0,018 < 0,05$. Uji koefisien determinasi 0,501 (50,1%) variabel kompetensi dan motivasi kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

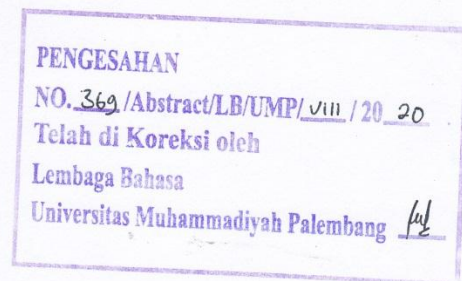
Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ardianto Saputra / 212016298/2020 / The Effect of Competence and Motivation on Employee Performance at PT. WOM Finance Palembang

The problem of this study was whether competence and motivation affected on the performance of employees at PT. WOM Finance Palembang. This study aimed to determine the effect of competence and motivation on employee performance at PT. WOM Finance Palembang. The research population at PT. WOM Finance Palembang consisted of 61 employees. The selected samples were 51 employees. The research used associative research. The data collection technique in the study was a questionnaire. The data analysis used qualitative. The analysis techniques used were multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination (R²) with a significant level of 5%. The results showed that competence and motivation affected on employee performance. It showed on the results that from multiple linear regression $Y = 1.458 + 0.388X_1 + 0.260X_2$. Simultaneously, it showed that there was a positive and significant effect of competence and motivation on employee performance with the value of $F_{count} (8.036) > F_{table} (3.19)$ with a significant level of $0.001 < sig \alpha = 0.05$. Partially, it indicated that competence had a significant effect on employee performance with $t_{count} (3.338) > t_{table} (1.676)$ with a significance level of $0.002 < 0.05$. Motivation affected on employee performance with $t_{count} (2.439) > t_{table} (1.676)$ with a significance level of $0.018 \leq 0.05$. The coefficient of determination of 0.501 (50.1%) on the competence and work motivation variables were able to explain employee performance. Meanwhile, 49.9% was influenced by other factors outside of this this study.

Keywords: *Competence, Motivation, Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Usaha melakukan perbaikan bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaannya untuk menjadi perusahaan yang unggul dan sukses perusahaan harus mampu memahami dengan baik ilmu manajemen sumber daya manusia, lalu mengimplementasikannya ke dalam perusahaan. Perusahaan memiliki daya saing agar dapat bertahan dari kompetisi yang semakin keras. Ketahanan perusahaan hanya mungkin ditingkatkan apabila bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan, melakukan perubahan dan meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Armstrong dan Barong (dalam Wibowo 2015:7). Kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir Cascio (dalam Wibowo 2015:10). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi yang dimiliki dan motivasi.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014 : 271). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing – masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka haruslah di pahami motivasi karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014 : 323). Teori motivasi terdiri atas dua yaitu teori kepuasan dan teori proses. Salah satu teori kepuasan yaitu teori hirarki (Maslow) antara lain adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Motivasi untuk

bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT WOM Finance adalah salah satu perusahaan pembiayaan sepeda motor yang berkembang di tengah perkembangan industri yg semakin maju. Karyawan adalah tombak kesuksesan dalam suatu perusahaan, pengelolaan karyawan yang baik tentunya membutuhkan kompetensi dan motivasi yang baik pula. PT WOM Finance juga menghadapi masalah dalam motivasi kerja kepada karyawan untuk mencapai keberhasilan perusahaan berupa target penjualan, maka atasan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan memiliki kompetensi dan motivasi kerja.

Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Pencapaian KPI (*Key Performance Indicator*) PT WOM Finance Palembang Tahun 2019

No.	Perspektif	Target	Penilaian KPI	
			Realisasi	Nilai
1	Keuangan Dan Pasar	10	9,6	91,6%
2	Fokus Pelanggan	20	19	95%
3	Efektifitas Produk dan Proses	50	51,52	103%
4	Fokus Tenaga Kerja	12	8,3	69,2%
5	Kepemimpinan, Tata Kelola & Tanggung Jawab Masyarakat	8	7,5	9,81%
	Total	100	95,83	95,83%

Sumber : PT. WOM Finance Palembang, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 *key performance indicator* PT. Wom Finance Palembang terdiri dari lima perspektif yaitu perspektif keuangan & pasar,

perspektif fokus pelanggan, perspektif efektifitas produk & proses, perspektif fokus tenaga kerja, perspektif kepemimpinan, tata kelola & tanggung jawab kemasyarakatan. Pencapaian nilai KPI tertinggi adalah perspektif efektifitas produk & proses sebesar 103.0 %, selanjutnya perspektif kepemimpinan, tata kelola & tanggung jawab kemasyarakatan 98.1%, perspektif fokus pelanggan 95.0 %, perspektif keuangan & pasar 91,6 %, dan paling rendah adalah perspektif fokus tenaga kerja sebesar 69.2 %. Berdasarkan fenomena diatas memburuknya motivasi berdasarkan indikatornya yaitu kebutuhan rasa aman terhadap tenaga kerja sehingga menyebabkan penurunan yang signifikan terhadap fokus tenaga kerja pada PT. WOM Finance. Dan kompetensi kepemimpinan berdasarkan indikatornya yaitu pengawasan mengalami penurunan dari target secara target 8 point dan ter realisasi 7,5 point hal ini menunjukkan tingkat kompetensi dan motivasi yang belum mencapai hasil yang maksimal untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan..

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT WOM Finance Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT WOM Finance Palembang ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT WOM Finance Palembang ?

3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT WOM Finance Palembang

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja PT WOM Finance Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT WOM Finance Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT WOM Finance Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan terkait mengenai kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan tersebut dan faktor - faktor apa saja yang mempengaruhinya.
3. Bagi Almamater
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, Ayu. 2019, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lambang Putra Perkasa Motor*. Skripsi tidak diterbitkan. Cirebon:Program Studi Manajemen, Universitas Swadaya Gunung Jati.
- Ayu, Ni Kadek. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR Bank Buleleng*. Skripsi tidak diterbitkan. Buleleng:Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palembang: Penerbit .PT Raja grafindo Persada, Depok
- Listio, Ronald. 2011. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat*. Diploma Thesis, Universitas Komputer Indonesia
- Program, Strata Satu, 2014. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi* Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyanto, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prenada Media Group.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja grafindo Persada.