

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR ALAM
PERMAI (WILMAR GROUP) PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Vivi Anggraini

Nim : 212015146

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR ALAM
PERMAI (WILMAR GROUP) PALEMBANG**

Skripsi

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



Nama : Vivi Anggraini

Nim : 212015146

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PALEMBANG**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Permai (Wilmar
Group) Palembang.

Nama : Vivi Anggraini

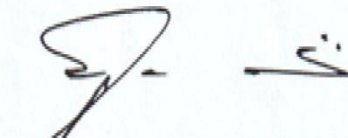
NIM : 212015146

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I,



Fauzi Ridwan, Drs, M.M

NIDN/NBM : 0023075901/784.02

Pembimbing II,



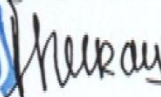
Edy Liswani, S.E, M.Si

NIDN/NBM : 0027086001/944.81

Mengetahui,

Dekan

a.b. Ketua Program Studi Manajemen



HJ. Maftulab Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Vivi Anggraini
NIM : 212015146
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) 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 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. Pertanyaan 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,

2019



Vivi Anggraini

ABSTRAK

Vivi Anggraini /212015146/2019/Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang./Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang. Penelitian ini yang beralamatkan di Jalan Sabar Jaya No. 21 Desa Prajen Mariana Kec. Banyuasin1, Kab. Banyuasin, Sumatera Selatan. Variabel dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja. Dalam penelitian ini Sampel yang digunakan sebanyak 62 Responden. Metode sampel yang digunakan adalah *Cluster Sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan Kualitatif dan Kuantitatif. Dengan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (56.668) > F_{tabel} (3.153)$ dan $t_{hitung} (5.386) X_1 (2.394) X_2 > t_{tabel} (2.001)$ Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja (Y) Baik secara Simultan maupun Parsial.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja.

ABSTRACT

Vivi Anggraini / 212015146/2019 / the Influence of Work Discipline and Competence on Employee Performance of PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang. / Human Resource Management

The formulation of the problem in this was whether or not there was an influence of Work Discipline and Competence on Employee Performance at PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang. The objective of this study was to find out the influence of Work Discipline and Competence on Employee Performance of PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang. This study was conducted at Jalan Sabar Jaya No. 21 Prajen Mariana Village, Banyuasin 1, Kab. Banyuasin, South Sumatra. The variables in this study were Work Discipline, Competence and Performance. The sample used in this study was 62 respondents. The sampling method used in this study was Cluster Sampling. The data used in this study was primary data. The technique for collecting the data used in this study was a questionnaire. The data was analyzed using Qualitative and Quantitative with Multiple Linear Regression Analysis Techniques. The results of this study indicated that from the calculation of $F_{obtained} (56,668) > F_{tabSe} (3,153)$ and $t_{obtained} (5,386) X_1 (2,394) X_2 > t_{tabSe} (2,001)$ it showed that H_0 was rejected and H_a was accepted which means there was an influence of Work Discipline (X_1) and Competence (X_2) on Performance (Y) Both Simultaneously and Partially.

Keywords: Work Discipline, Competence, Performance.

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap.

(Q.S. Al-Insyirah : 6-8)

Janganlah kamu menggantungkan cita-cita pada orang lain, tetapi carilah sendiri apa yang kau cari dengan segenap kemampuan, do'a serta usaha yang selalu mengiringi langkahmu.

(Penulis)

Dengan Cinta dan Do'a

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada :

- ❖ *Kedua Orang Tuaku Tercinta*
- ❖ *Saudara-saudaraku Tercinta*
- ❖ *Sahabat-sahabat Terdekatku*
- ❖ *Pembimbing Skripsiku*

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis yang berbentuk skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, Bapak Narko Iswanto dan Ibu Misnawati yang telah membesarkan, membimbing, mendukung serta mengajarkan segala sesuatu yang baik sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E., M.M selaku pembimbing I dan Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, nasehat dan arahan kepada penulis.
5. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si dan Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku penelaah yang terus membantu penulisan untuk penyempurnaan hasil penelitian ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang.
8. Sahabat-sahabat seperjuanganku Listiawati, Apri Biman Santoso, Bhova Lyca Saputra Holau, Rani Rahmatika, Dewi Ardila, Maria Rizkarinna, Febrita Selli, dan Arlianty yang selalu membantu dan mensupport penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seorang calon pendamping hidup yang sampai saat ini masih menguatkan dan menyemangatiku, Riski.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya dan di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dalam pencapaian tujuan, umpan balik, coaching, penghargaan dan pengakuan positif. Kinerja karyawan akan berjalan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Oleh karena itu, organisasi perusahaan selalu dituntut agar dapat meningkatkan hasil kerja (kinerja) di masa sekarang yang mana akan berimbas pada masa yang akan datang.

Kinerja yang baik tentunya akan berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2016:7) kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut E. Saefuddin Mubarak (2017:77) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan.

Menurut Irham Fahmi (2017:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Ada keterkaitan antara disiplin kerja dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja dan kompetensi yang tinggi dimiliki oleh karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan kinerjanya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Irham Fahmi (2017:75) disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno (2009:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompetensi karyawan. Kompetensi dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dengan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:271) 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Irham Fahmi (2017:52) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016:272) kompetensi adalah landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang adalah perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang merupakan salah satu anak perusahaan dari Wilmar Group. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1984 yang bergerak di bidang pengolahan minyak sawit kasar menjadi minyak goreng dan mengolah inti sawit untuk menghasilkan minyak inti sawit (Palm Kernel Oil, PKO). Industri kelapa sawit terdiri dari beberapa segmen industri yaitu budidaya perkebunan, pabrik kelapa sawit, industri pengolahan, dan perdagangan. Umumnya industri yang banyak diusahakan di Indonesia adalah segmen perkebunan dan pabrik minyak kelapa sawit. Perusahaan PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang ini memproduksi minyak sayur yang bermerk Sovia. Dalam perusahaan ini tentunya pimpinan perusahaan mempunyai harapan yang besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerjanya. Keberhasilan PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang tergantung pada kinerja karyawannya. PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang selalu berusaha

meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal.

Kinerja karyawan PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang ini masih terlihat rendah, dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu karyawan kurang optimal dalam bekerja karena kurangnya kerja sama dan tanggung jawab sehingga menimbulkan keterlambatan dalam bekerja.

Tabel I.1

Data Penjualan PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group)

Palembang

Tahun	Standarisasi (Rp)	Realisasi (Rp)
2013	500.000.000.000	411.282.194.650
2014	500.000.000.000	398.314.576.431
2015	500.000.000.000	370.538.668.000
2016	500.000.000.000	506.442.621.323
2017	500.000.000.000	423.786.412.346

Sumber: PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang, 2018

Data diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2013-2015 terjadi penurunan realisasi yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sedangkan pada tahun 2016 realisasi yang terjadi melebihi batas target yang telah ditentukan. Adapun pada tahun 2017 yang hanya terealisasi

mengalami penurunan yang tidak jauh berbeda. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut banyak upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan secara maksimal agar tercapainya tujuan perusahaan.

Dilihat dari kinerja karyawan PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut masih kurang optimal, dari kualitas karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya di nilai masih kurang baik. Berdasarkan tujuan PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang, kinerja karyawan belum dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kata lain, kinerja karyawan belum optimal dan realisasi produksi menurun. Faktor lainnya yang mempengaruhi turunnya kinerja perusahaan yaitu umpan balik. Karena kurangnya masukan dan bimbingan dari pimpinan sehingga mengakibatkan karyawan kurang mampu dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan belum bisa memperbaiki kinerjanya. Dilihat dari segi kualitas kerja yang menurun disebabkan karena kendala alat dan sarana yang dimiliki perusahaan kurang optimal seperti sering terjadi kerusakan pada mesin pengolahan minyak kelapa sawit sehingga akan menghambat proses pekerjaan yang sedang berlangsung.

Tabel I.2
Data Absensi Karyawan PT. Sinar Alam Permai (Wilmar
Group) Palembang Tahun 2017

Bulan	Persentase Kehadiran	Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan
Januari	84%	10%	3%	3%
Februari	79%	12%	4%	5%
Maret	72%	18%	4%	6%
April	83%	12%	5%	-
Mei	81%	10%	5%	4%
Juni	85%	9%	5%	1%
Juli	79%	11%	10%	-
Agustus	81%	10%	5%	4%
September	66%	21%	8%	5%
Oktober	91%	9%	-	-
November	70%	21%	5%	4%
Desember	64%	19%	13%	4%

Dari data absensi karyawan dapat dilihat kurangnya kedisiplinan karyawan yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan di PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang, karena karyawan banyak yang terlambat dan tidak masuk kerja. Peraturan-peraturan di perusahaan ini juga sudah jelas bahwa jam masuk kerja pada pukul 08:00 dan apabila

karyawan tidak menandatangani absen, maka karyawan tersebut dianggap tidak hadir dan jam pulang kerja pada pukul 17:00. Hal tersebut jelas akan mengganggu kelancaran proses produksi yang sedang berlangsung. Selain itu teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Namun pimpinan sering datang terlambat masuk yang harusnya jam 08:00 akan tetapi masuk jam 09:00, hal ini jelas memberikan contoh yang tidak baik kepada karyawan yang menyebabkan karyawan juga sering datang terlambat. Disini juga terlihat rendahnya tingkat ketegasan dari pimpinan yang kadang-kadang membiarkan keadaan yang kurang mendukung tersebut terjadi berulang-ulang dan membuat karyawan seenaknya dalam bekerja sehingga karyawan tersebut meninggalkan tanggung jawab atas pekerjaannya. Selain itu sanksi dan hukuman yang dibuat pada perusahaan ini belum diterapkan dengan baik contohnya seperti surat peringatan yang belum diberikan kepada karyawan sehingga banyak karyawan yang sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pulang sebelum waktu yang telah ditentukan dan ada juga yang tidak bekerja tanpa alasan.

Kompetensi karyawan yang terjadi di PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang di nilai masih kurang baik. Penurunan kinerja dengan kompetensi disebabkan kurangnya pengetahuan dan informasi di bidang pekerjaan. Selain itu, keterampilan karyawan masih kurang, hal ini disebabkan oleh penempatan kerja yang belum sesuai dengan keahliannya

seperti karyawan di bidang piping yang dipekerjakan di bidang pengolahan minyak kelapa sawit yang mengakibatkan kemampuan kinerja karyawan menurun. Selain itu kerja sama dalam tim kurang kompak yang disebabkan karena karyawan yang tidak saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan apabila terjadi kesulitan dalam bekerja sehingga kurang mampu dalam menyelesaikan suatu permasalahan di dalam pekerjaan tersebut yang disebabkan oleh karakteristik pribadi karyawan yang kurang baik.

Melihat pentingnya faktor disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang.

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan dapat menjadi masukan untuk para karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 48, No. 1. (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>, diakses Juli 2017).
- E. Saefuddin Mubarak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Bogor.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Irham Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama. Cetakan keempat. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- M. Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Putu Ari Saputra, Wayan Bagia, Wayan Suwendra. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa*. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Manajemen. Vol. 4 (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=410113&val=1350&title=pengaruh%20kompetensi%20dan%20disiplin%20kerja%20terhadap%20kinerja%20karyawan>, diakses tahun 2016).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan kesebelas, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Depok.