

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MITRA ANEKA REZEKI
KABUPATEN BANYUASIN**



Skripsi

**NAMA : Erin Vrisca Anggelia
NIM : 212015143**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

Skripsi

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA ANEKA REZEKI KABUPATEN BANYUASIN

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



**NAMA : Erin Vrisca Anggelia
NIM : 212015143**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PLEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

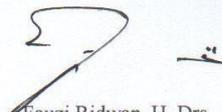
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Banyuasin.

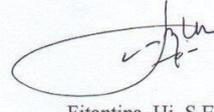
Nama : Erin Vrisca Anggelia
NIM : 212015143
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing, I

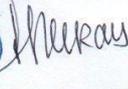

Fauzi Ridwan, H. Drs., M.M
NIDN : 0023075901

Pembimbing, II


Fitantina, Hj. S.E., M.Si
NIDN : 0028026301

Mengetahui,
Dekan
F.B. Ketua Program Studi Manajemen




H.I. Maffiyah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erin Vrisca Anggelia

NIM : 2120145143

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Stara 1 baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
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 di tulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama penggarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaraan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pencabutan atau gelar yang diperoleh katena karya ini erta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2020



Erin Vrisca Anggelia

ABSTRAK

Erin Vrisca Anggelia/212015143/2020/Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Banyuasin/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Banyuasin?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Populasi penelitian berjumlah 136 orang karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Banyuasin yang di ambil sebagai sampel 57 responden dengan teknik *cluster sampling*. Data yang diperlukan adalah data primer. Teknik pengumpulan data kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah data kuantitatif dikuantitatifkan dengan alat analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t.

Hasil penelitian ini $Y = 0,415 + 0,670 X_1 + 0,242 X_2$. Uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (102,552) > F_{tabel} (2,403)$. Sedangkan secara parsial ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (5,609) > t_{tabel} (1,673)$ dan disiplin kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,217) > t_{tabel} (1,673)$.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Erin Vrisca Anggelia / 212015143/2020 / The Influence of Competence and Work Discipline on Employee Performance of PT. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Banyuasin/ Human Resources Management.

The problem of this study was Is there any influence of competence and work discipline on employee performance of PT. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Banyuasin.? The objective of this study was to find out the influence competence and work discipline on employee performance of PT. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Banyuasin. This study was an associative study, which was to find out the relationship between two or more variables. The population in this study amounted to 136 employees of PT. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Banyuasin which was taken as a sample of 57 respondents with cluster sampling technique. The data needed was primary data. The technique used for collecting the data was questionnaire. The analytical method used was quantitative data which was quantified by means analysis tools in the form of multiple linear regression analysis, F-test and t-test.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance.

PENGESAHAN

NO. 67 / Abstract / LB / UMP / II / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Bismillahirrohmanirohim

Alhamdulillahirobil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Banyuasin, sebagai upaya untuk melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab, Bab 1 Pendahuluan, Bab II Landasan teori, Bab III Metodologi Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, Bab V Simpulan dan Saran. Penulis menyadari bahwa tidak akan selesai jika tidak adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada Allah SWT yang selalu memberikan rezeki dan nikmat baik kesehatan jasmani maupun rohani kepada penulis dan kedua orang tua tercinta, Bapakku Bakrin dan Ibuku Eliya Mustika, adikku sindu tersayang, saudara dan teman-temanku yang telah memberikan semangat. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada bapak Fauzi Ridwan, H. Drs., M.M dan ibu Fitantina. Hj. S.E., M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan guna menyelesaikan skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr.H. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Drs.H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

3. Ibu H.J. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M selaku ketua dan wakil prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E, M.M selaku dosen pembimbing akademik.
5. Bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta para staf dan karyawan.
6. Semua pihak

Semoga Allah membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Meskipun demikian, semoga hasil penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada orang lain.

Palembang, Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DANMOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	viii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACK	xi
BAB I.PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	28
BAB III. METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Data Yang Diperlukan	28
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	34
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Sejarah Singkat PT. Mitra Aneka Rezeki.....	40
B. Hasil Penelitian	65
C. Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	72
A. Simpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Target dan pencapaian produksi PT. Mitra Aneka Rezeki	4
Tabel I.2 Absensi karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki	5
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel III.2 Kerangka Sampel	31
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan	46
Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Kompetensi	51
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	53
Tabel IV.8 Uji Validitas	55
Tabel IV.9 Uji Reabilitas	56
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel IV. 11 Uji F (Simultan)	58
Tabel IV.12 Uji t (parsial)	59
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	60

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Form Hasil Rekapitulasi Kuesioner
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Reabilitas
Lampiran 5	Hasil Uji Analisis Data
Lampiran 6	Jadwal Penelitian
Lampiran 7	Surat Keterangan Riset
Lampiran 8	Kartu Aktivitas Bimbingan
Lampiran 9	Sertifikat AIK
Lampiran 10	Sertifikat TOEFL
Lampiran 11	Plagiarism Checker
Lampiran 12	Surat Keterangan Bayaran
Lampiran 13	Journal
Lampiran 14	Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Sumber daya manusia di masa kini dinilai sangat berperan dalam kemajuan suatu perusahaan, dimana perkembangan sumber daya manusia harus di kelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian.

Ketika perusahaan memerlukan karyawan yang baik, maka di lakukan banyak penyaringan dan penyerapan dengan tujuan efisiensi dalam pekerjaan suatu karyawan. Hal ini juga berbanding lurus dengan minimnya serapan lapangan kerja membuat karyawan berlomba memberikan kinerja terbaiknya, namun perusahaan sering memanfaatkan para karyawan karena sikap mereka yang teralalu loyal terhadap perusahaan. Perusahaan akan melakukan cara dengan menekan karyawan bekerja lebih keras untuk meningkatkan angka produksi dan

menekan biaya produksi. Padahal hal ini tidak boleh dilakukan karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Untuk itu, peran tenaga kerja harus di jaga dan dmbangkan sehingga bisa menghasilkan output yang optimal bagi perusahaan.

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut manusia harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi, pendapatan yang tidak sejalan dengan kebutuhan hidup bisa meningkatkan tingkat stres. Persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan.

Menurut Amastrong (Wibowo,2016:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.Kinerja seorang dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik maka akan terwujud di dalam perusahaan jika para karyawan mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Faktor-faktor yang mepengaruhi kinerja meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang yang dilandasi

dan keterampilan atau pengetahuan serta didukung oleh sikap yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang penting dan sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2011:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan akan diselesaikan secara cepat dan baik.

Disiplin juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja akan baik apabila para karyawan dapat menjaga dan membina secara baik kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan hasil kerja.

PT. Mitra Aneka Rezeki Air Senda, Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di perkebunan yang beralamat di Jl.Raya Palembang-jambi KM-53 Masuk Simpang Lubuk Lancang Desa Meranti Kec. Suek Tapeh Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. Peran Mitra Aneka Rezeki perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit.

PT. Mitra Aneka Rezeki berpengaruh akan kemajuan perekonomian di dalam suatu daerah yang bergerak di dalam bidang perkebunan. Untuk menghasilkan perkebunan yang memuaskan tidak hanya tergantung pada

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saja, peran sumber daya manusia sebagai daya dorong perusahaan harus memiliki aturan yang jelas dan proses manajemen yang baik untuk mendapatkan hasil yang optimal. Dalam organisasi ini mempunyai masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Tabel I.1
Produksi Buah Kelapa Sawit Tahun 2015 - 2019 PT. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Banyuasin

no	Tahun	<u>Produksi CPO</u>		Persentase
		Target (ton)	Realisasi (ton)	
1.	2015	27.490	27.684	101%
2.	2016	29.100	25.373	87%
3.	2017	26.523	21.979	83%
4.	2018	28.015	24.023	85%
5.	2019	27.601	25.427	92%

Sumber: PT. Mitra Aneka Rezeki Banyuasin, 2019

Dapat dilihat dari tabel di atas, tujuan PT. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Banyuasi ini sering mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena kurangnya masukan dan bimbingan dari pimpinan sehingga mengakibatkan karyawan kurang mampu mencapai tujuan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang lalai dan kurang hati-hati dalam mengoperasikan alat atau sarana seperti penggunaan mesin *screw press* pengolahan kelapa sawit menjadi minyak CPO dan kurangnya perawatan mesin yang mengakibatkan mesin tersebut mudah rusak. Dilihat dari kualitas PT. Mitra Aneka Rezeki Air Senda, Kabupaten Banyuasin 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.

Kompetensi karyawan yang terjadi di PT. Mitra Aneka Rezeki Banyuasin dinilai masih kurang baik. Penurunan kinerja dengan kompetensi disebabkan kurangnya pengetahuan dan informasi dibidang pekerjaan. Selain itu, keterampilan karyawan masih kurang, hal ini disebabkan oleh penempatan karyawan yang bekerja pada bagian kebun juga banyak belum mampu untuk memetik buah kelapa sawit dengan sendirinya, hal ini dikarenakan karyawan bekerja tidak pada bidangnya seperti karyawan pada bagian kebun rata-rata mahasiswa lulusan akuntansi kemudia bekerja diletakkan pada bagian kebun. Selain itu kerja sama dalam tim kurang kompak disebabkan karena karyawan yang tidak saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan apabila terjadi kesulitan dalam bekerja sehingga kurang mampu dalam menyelesaikan suatu permasalahan didalam pekerjaan tersebut yang disebabkan oleh sifat pribadi karyawan yang kurang baik.

Tabel I.2
Data absensi karyawan
PT. Mitra Aneka Rezeki Air Senda, Kabupaten Banyuasin periode
2016-2018

No	Tahun	Cuti	Sakit	Izin	Terlambat	Presentase Kehadiran
1	2017	3,07%	7,69%	3,03%	15,3%	29,3%
2	2018	9,23%	3,07%	12,3%	13,8%	38,46%
3	2019	12,3%	15,3%	4,61%	16,9%	49,23%

Sumber: PT. Mitra Aneka Rezeki Air Senda, kabupaten banyuasin, 2019

Berdasarkan tabel absensi diatas karyawan di PT. Mitra Aneka Rezeki kurangnya kedisiplinan yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan di PT. Mitra Aneka Rezeki Air Senda, Kabupaten Banyuasin. Hal ini terlihat dari tidak adanya sanksi hukuman bagi karyawan yang terlambat masuk kerja padahal masuk sudah ditentukan pukul 08.00 Wib. Kurangnya perhatian pimpinan kepada karyawan, seperti teguran kepada karyawan untuk menggunakan perlengkapan saat bekerja, sebagaimana pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh karyawan. Rendahnya pengawasan dari pimpinan membuat tingkat disiplin karyawan menurun.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Banyuasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah adakah pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki Air Senda, Kabupaten Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki Air Senda, Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini di harapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menerapkan teori-teori yang telah di dapat selama dalam perkuliahan khususnya yang ada di dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi lokasi penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi bagi perusahaan untuk melihat bagaimana kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan serta sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan aktivitas lainnya sehingga perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan terarah.

3. Bagi alamamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno (2015) *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenandamedia group
- Edy Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Jakarta : Kencana
- Irham Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama. Cetakan keempat. Penerbit: PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Melayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- M. Iqbal Hasan (2015) *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sugiyono. (2009) *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*.
Cetakan ke-24. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Wibowo (2016). *Manajemen kinerja*, Edisi Kelima Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2014) *Manajemen kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada