

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YASULOR INDONESIA

RAHMI HERMAWATI

Dosen Manajemen Universitas Pamulang

rahmi_herman@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif, penelitian eksplanatori, dengan pengujian hipotesis teknik survei, kuesioner menggunakan skala likert 4. Populasi adalah 240 karyawan dari departemen produksi dengan mempekerjakan 150 orang sebagai sampel. Hasil uji hipotesis dan analitik adalah sebagai berikut: (1) Variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan koefisien regresi 47,6% dan nilai t hitung 0,000 ($< 0,05$). Artinya kompetensi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), (2) Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan koefisien regresi sebesar 55,7 % dan nilai t hitung 0,000 ($< 0,05$). Artinya motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), (3) Variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2), dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) , berdasarkan koefisien regresi 56,1% dan nilai F hitung (93,981) ($< 2,672$). Artinya kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PT. Yasulor Indonesia harus menganalisis kembali target perusahaan yang terlalu tinggi, menyediakan karyawannya dengan kegiatan yang menghibur, spiritual, dan menyegarkan di alam, melakukan pelatihan tim pembangun sinergis, dan menyediakan forum diskusi terbuka dan menyediakan kotak saran di untuk mencari tahu keluhan dan hambatan yang dihadapi oleh karyawan selama mereka bekerja.

Kata Kunci: Kompetensi, disiplin, motivasi dan penampilan.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu kumpulan atau organisasi yang dibentuk bertujuan untuk mencari keuntungan. Suatu perusahaan dibentuk terdiri dari beberapa bagian atau divisi yang memiliki tugas dan fungsi tersendiri, dan setiap bagian

terdiri dari beberapa pekerja. Dengan adanya bagian – bagian tersebut diharapkan mampu untuk mengoperasikan dan memaksimalkan kinerja perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki

persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Dunia kerja saat ini sangat membutuhkan orang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk yang sangat padat, kira-kira terdapat 232.516,8 juta jiwa lebih penduduk di Indonesia,

dengan jumlah penduduk yang sangat besar, Indonesia memiliki potensi SDM yang sangat besar dari segi kuantitas, lalu bagaimana kualitas SDM Indonesia di mata dunia. Menurut data dari Human Development Indeks, Indonesia berada pada peringkat 108 di dunia dari segi kualitas SDM.

Rendahnya SDM Indonesia diakibatkan kurangnya penguasaan dan keahlian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, karena sikap mental dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat menjadi subyek atau pelaku pembangunan yang handal. Dalam kerangka globalisasi, penyiapan pendidikan perlu juga disinergikan dengan tuntutan kompetisi. Oleh karena itu dimensi daya saing dalam SDM semakin menjadi faktor penting sehingga upaya memacu kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan merupakan tuntutan yang harus dikedepankan.

Perusahaan atau organisasi membutuhkan orang yang kompeten untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien. Menurut R. Palan (2007:21) mengemukakan bahwa untuk mendapatkan pengembalian atas investasi (ROI) sumber daya fisik dan teknologi, kita sangat tergantung pada kompetensi orang. Penguasaan dan sikap terhadap pekerjaan yang kurang tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ketidamampuan karyawan dalam mengatasi masalah-masalah pekerjaan, baik yang berhubungan dengan ilmu

pengetahuan dan teknologi maupun pengambilan keputusan, maka secara tidak langsung tentunya akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya akuisisi atau pengembangan kompetensi secara sistematis dan strategi yang matang untuk bisa memahami perbedaan tersebut serta memanfaatkannya menjadi aset yang bisa dikembangkan. Wirawan (2012:9) mengungkapkan bahwa kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (competency atau ability). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan.

Dalam pengaturan 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 SDM agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

Menurut Marihot Tua dalam Sunyoto (2013:1) mendefinisikan bahwa Human Resources management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization (Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan

memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi).

Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Menurut Stolovich dan Keeps dalam Rivai, Basri, Sagala, dan Abdullah (2011:14) mengemukakan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Sebagaimana dijelaskan di atas, dalam usaha meningkatkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia diperlukan suatu perencanaan dan strategi yang matang dengan aktivitas-aktivitas yang terencana dan terorganisir sehingga segala sesuatunya dapat berjalan dengan lancar. Untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan diperlukan suatu kinerja yang tinggi baik atau tinggi. Tinggi dan rendahnya kinerja dapat pula dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan suatu organisasi atau perusahaan.

Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu

tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi dan begitupula sebaliknya, jika motivasi rendah maka karyawan akan mempunyai kinerja yang rendah. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Keterbatasan kemampuan atau ketrampilan karyawan, kurangnya disiplin kerja, rendahnya motivasi, dapat mengganggu kinerja dan produktivitas suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor kompetensi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena ini mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja karyawan. Adanya hubungan kausal di atas yang mendorong penulis untuk meneliti seberapa besar pengaruh kompetensi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen, sumber daya manusia, dimana disiplin kerja, motivasi dan kompetensi mengukur seberapa besar kinerja karyawan dalam bekerja dengan menunjukkan daya kerja yang totalitas. Maka implikasinya, disiplin kerja, motivasi dan kompetensi menjadi faktor penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja PT. Yasulor Indonesia yang beralamat di

Jl. Jababeka IV, Penelitian dilakukan di Pabrik Yasulor Tahun 2015.

Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif kausal menggunakan metode survei dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan departemen produksi, yang hasilnya kemudian diolah melalui program SPSS Versi 22.00. Variabel yang akan diteliti adalah kompetensi (X1) dan motivasi (X2), dan kinerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 240 orang dengan sampel 150 responden. Dalam hal ini penulis mengambil sampel dari pegawai yang ada. Menurut rumus Slovin adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{240}{1 + 240 (0,05)^2}$$

$$n = 150$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Kesalahan dalam mengambil sampel yang ditetapkan sebesar 5 %
Jadi jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin adalah sebanyak 150 orang. Teknik pengambilan sampel ini dengan probabilitas sampling, yang menggunakan random sampling. Pengambilan sampel dari sekumpulan populasi secara acak atau tidak beraturan dari Departemen Produksi.

Data yang diperoleh dari penelitian harus dianalisis terlebih dahulu dengan uji validitas dan

realibilitas untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan yang ada sudah memenuhi batas alfa. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik dengan uji normalitas, homogenitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas. Terakhir dilakukan pengujian hipotesis penelitian untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y, dengan Uji Parsial t-test dan Uji Simultan F-test.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis dengan melihat karakteristik responden, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden menurut jenis kelaminnya yaitu 55 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 37% dan 95 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 63%.
2. Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden menurut usianya yaitu usia kurang dari 25 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 2%, usia 26 – 30 tahun berjumlah 39 orang dengan persentase 26%, usia 31 – 35 tahun berjumlah 44 orang dengan persentase 29%, usia 41 – 45 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase 21% dan usia 46 – 50

tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 1%.

3. Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden menurut lamanya bekerja yaitu lama bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 70 orang dengan persentase 47%, lama bekerja 6 – 10 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase 15%, lama bekerja 11 – 15 tahun berjumlah 29 tahun dengan persentase 19%, lama bekerja 16 – 20 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 3%, lama bekerja 21 – 25 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 15% dan lama bekerja lebih dari 26 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 1%.
4. Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden menurut pendidikannya yaitu SD berjumlah 2 orang dengan persentase 1%, SLTP berjumlah 5 orang dengan persentase 3%, SLTA berjumlah 111 orang dengan persentase 74%, Diploma berjumlah 13 orang dengan persentase 9%, dan S1 berjumlah 19 orang dengan persentase 13%.

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui semua butir pernyataan dalam variabel kompetensi, disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan

diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui semua variabel diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih besar dari r tabel dan nilai r adalah positif, maka butir pernyataan dalam variabel dikatakan reliabel.

Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut: nilai signifikansi sebesar $0,100 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil analisa ditunjukkan bahwa untuk hasil olah data disiplin, motivasi, dan kinerja menunjukkan koefisien Levene Statistics masing masing sebesar 2,303, 1,600, dan 2,203, yang lebih kecil dari koefisien F tabel (2,672) untuk df_1 27 dan df_2 114 pada tingkat α atau tingkat kesalahan 5% atau 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa data tersebut dari populasi yang bervariasi homogen.

Berdasarkan grafik Scatterplot menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas pada data tersebut, serta titik-titik dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y . Hal ini berarti maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas atau homokedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Dari data tabel dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh

seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang tidak kurang dari 0,10 (X_1 dan $X_2 = 0,821$) dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tidak lebih dari 10 (X_1 dan $X_2 = 1,219$) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

Berdasarkan tabel dan grafik menunjukkan bahwa Uji t terhadap variabel kompetensi (X_1) diperoleh t hitung sebesar 11,595 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar t tabel ($11,595 > 1,960$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t terhadap variabel motivasi (X_2) diperoleh t hitung sebesar 8,151 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar t tabel ($8,151 > 1,960$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 68,669 dan signifikansi sama dengan 0,000. Jadi F hitung $>$ F tabel, ($68,669 > 2,672$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama

variabel bebas yang terdiri dari variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), seperti di atas sebesar 0,561(R Square).

KESIMPULAN

Dengan selesainya olah data penelitian ini, maka analisa mengenai pengaruh kompetensi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan departemen Produksi PT. Yasulor Indonesia hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel kompetensi (X1) berpengaruh secara kuat, positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) dengan nilai t hitung (11,595) > t tabel (1,960) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000<0,05). Diperoleh hasil uji persamaan regresi : $Y = 31,750 + 0,726 X1$.

Nilai R (korelasi) adalah 0,690 dan nilai R Square (determinasi) adalah 0,476, menunjukkan bahwa variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel X1 (kompetensi) sebesar 47,6% dan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

2. Secara parsial variabel motivasi (X2) berpengaruh secara kuat, positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) dengan nilai t hitung (8,151) > t tabel (1,960) dan signifikansi lebih kecil dari 5%

(0,000<0,05). Diperoleh hasil uji persamaan regresi : $Y = 43,949 + 0,834 X2$.

Nilai R (korelasi) adalah 0,557 dan nilai R Square (determinasi) adalah 0,310, menunjukkan bahwa variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel X2 (kompetensi) sebesar 31,0% dan sisanya sebesar 69,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

3. Dalam pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan variabel kompetensi (X1) dan variabel motivasi (X2), secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y). Hal dibuktikan dengan nilai F hitung (93,981) > F tabel (2,672) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05). Diperoleh hasil uji persamaan regresi berganda:

$$14,484 + 0,583 X1 + 0,483 X2$$

Berdasarkan hasil uji F secara bersama-sama diperoleh pula besarnya pengaruh perkembangan kompetensi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai R (korelasi) adalah 0,749 dan nilai R Square (determinasi) adalah 0,56, menunjukkan bahwa variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel X1 (kompetensi) dan variabel X2 (motivasi) secara bersama-sama, sebesar 56,1% dan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi

oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

REFERENSI

- Akbar, Alfian Amidhan, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Cemara Production Surabaya, Jurnal dan Riset Manajemen, Volume 4, Surabaya, 2015.
- Alfajar, Siti., Heru, Tri, Manajemen SDM Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing, UPP STIM YKPN, Yogyakarta, 2010.
- Handoko, Hani, Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, BFFE, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Jogiyanto, Metodologi Penelitian Bisnis, FEB UGM, Yogyakarta, 2010.
- Keran, Kristina Nugri, Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang, Esa Unggul, 2012.
- Priyatno, Duwi, Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS, Gava Media, Yogyakarta, 2013.
- Purnawanto, Budy, Manajemen SDM Berbasis Proses, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2010.
- Nawawi, Hadari H., Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta. Noe, Raymond., 2010.
- Parmenter, David, Key Performance Indicators, Kompas Gramedia, Jakarta, 2011.
- Prabu Mangkunegara, Anwar., Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung 2011.
- Purnawanto, Budy, Manajemen SDM Berbasis Proses Pola Pikir Baru pada Era Knowledge Economy, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2010.
- Rangkuti, Freddy, SWOT Balanced Scorecard Teknik Menyusun Strategi Korporat yang Efektif Plus Cara Mengelola Kinerja dan Risiko, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2013.
- Rivai, Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Rivai, Veithzal., Fawzi, Ahmad, Jauvani, S., Murni, S., dan Abdullah, B., Performance Appraisal, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Sangadji, Etta Mamang, Dr., M.Si., Sopiah, Dr., M.M., S.Pd., Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2010.
- Santoso, Singgih, Aplikasi SPSS pada Statistik Non Parametrik, PT.

- Elex Media Komputindo, Jakarta, 2012.
- Siagian, Sondang P., Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Sinambela, Lijan Poltak, Kinerja Pegawai, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Subekhi, Akhmad., Jauhar, Mohammad., Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2012.
- Sudarmanto, R. Gunawan, Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS 19, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2013.
- Sugiyono, Prof., Dr., Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2012.
- Suhaji, Linawati, Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Herculon Carpet Semarang, Semarang, STIE Widya Manggala, Semarang, 2010.
- Suherman, Eman, Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia , Alfabeta, Bandung, 2012.
- Sunyoto, Danang Drs., SH., SE., MM., Manajemen Sumber Daya Manusia, Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta, 2013.
- Sunyoto, Danang Drs., SH., SE., MM., Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional, Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta, 2013.
- Suwatno. Tjutju, Yuniarsih, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Triyono, Ayon., Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Oryza, Yogyakarta, 2012.
- Tumanggor, Rusmin., Ridho, Kholis., Nurochim., Ilmu Sosial dan Budaya Dasar, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012.
- Wilson, J.B., Planning for Excellence Performance Merencanakan Kinerja Unggul, PPM, Jakarta, 2011.
- Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta, 2012.
- Zahara, Rita, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka, Pangkal Pinang, 2010.