

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA (STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PINRANG)

Nuryani^{*1}, Saban Echdar², M. Salim³

^{1,2}Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar, Telp. 0411-861281

³Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Nuryani. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja: Studi Kasus pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang (dibimbing oleh Saban Echdar dan M. Salim).

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 64 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel acak. Analisis data menggunakan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara parsial dan bersama-sama simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 64,7%, serta kompetensi sumber daya manusia merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Karakteristik, Kepemimpinan dan Kinerja

ABSTRACT

Nuryani. 2019. *The Effect of Organizational Commitment, Human Resource Competence and Discipline on Performance: A Case Study at the Pinrang Regency Regional Finance Office (supervised by Saban Echdar and M. Salim).*

The study aims to determine the effect of organizational commitment, human resource competence, and discipline partially and simultaneously on employee performance at the Regional Finance Board of Pinrang District and the most dominant variable influencing employee performance at the Regional Finance Board at Pinrang Regency.

This research approach uses survey research. The population used in this study were all employees of the 64-year Pinrang District Financial Board. The sample selection is done using the random sample method. Data analysis uses regression analysis.

The results showed that organizational commitment, human resource competency, and discipline partially and jointly had a positive and significant effect on employee performance in the Regional Financial Board of Pinrang District by 64.7%, and human resource competency was the most dominant variable affect the performance of employees at the Regional Finance Board of Pinrang Regency.

Keywords: Work Discipline, Characteristics, Leadership and Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan organisasi diharapkan merupakan orang-orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan usaha mereka untuk kemajuan organisasi. Perkembangan teknologi menuju kompetensi yang semakin berkembang, organisasi menuntut pegawai yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut. Hal tersebut menjadi prioritas karena pegawai merupakan faktor penentu dalam mengoperasikan faktor-faktor produksi lainnya dalam organisasi.

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan itu diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Organisasi membutuhkan tim yang solid kuat kerjasamanya untuk menjawab tantangan dunia. Namun sayangnya banyak organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang handal untuk berkompetisi. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah lain yang muncul yaitu banyak pegawai yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan kepandaianya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepandaian itu tidak berguna. Kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya secara baik. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan serta

didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut, dengan demikian kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin baiknya perhatian terhadap kompetensi, maka semakin meningkat pula kinerjanya pegawai.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Untuk itu, organisasi ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai. Namun, yang menjadi permasalahan kompetensi pada organisasi saat ini adalah adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki keterampilan, mengharuskannya meminta bantuan kepada pegawai yang memiliki keterampilan, misalnya pegawai tersebut tidak memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer, sehingga meminta pertolongan rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi relatif lebih lama. Akibatnya pekerjaan menjadi tumpang tindih. Sebenarnya organisasi telah mengupayakan adanya pelatihan bagi pegawai yang kurang memiliki keterampilan baik teknis maupun nonteknis, tetapi pelatihan yang diberikan saat ini dirasakan para pegawai masih kurang efektif, sehingga tidak merubah kompetensi yang ada pada pegawai.

Rendahnya komitmen dan loyalitas pegawai kepada organisasi merupakan kerugian kepada perguruan tinggi, sekaligus kepada diri pribadi pegawai tersebut. Beberapa kerugian akibat rendahnya komitmen yang mempengaruhi anggota organisasi untuk keluar. Pertama, kerugian bagi organisasi yakni rusaknya struktur sosial dan komunikasi dalam organisasi, hilangnya anggota organisasi yang mungkin memiliki prestasi kerja tinggi, hilangnya kepuasan diantara yang tetap tinggal. Kedua, kerugian bagi diri orang yang keluar, yakni hilangnya senioritas dan penghasilan tambahan, stress yang berkaitan dengan proses transisi, terpengaruhnya jalur karir. Adanya pengaruh dari kepuasan kerja pegawai dan komitmen

organisasi terhadap kinerja pegawai, terdapat faktor-faktor pendahulu yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, diantaranya faktor – faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja, faktor yang berhubungan dengan teman kerja, faktor yang berhubungan dengan pengawasan, faktor yang berhubungan dengan promosi jabatan dan faktor yang berhubungan dengan gaji.

Menurunnya kinerja akibat ketidaksiplinan para pegawai juga ditandai dengan kurangnya pegawai yang berprestasi, ide-ide kreatif dari pegawai jarang muncul, dan beberapa pegawai kurang mau menggali potensi yang ada pada dirinya, misalnya tidak mau berusaha meningkatkan keterampilan kerja yang sudah ada. Sebenarnya telah ada upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memotivasi pegawai dengan cara memberikan *reward* kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik, tetapi penerapan *punishment*nya tidak dilakukan, sehingga pegawai yang kurang disiplin menjadi tidak peduli pada peraturan tentang kedisiplinan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen organisasi, Kompetensi sumber daya manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: 1) Apakah komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang; 2) Apakah komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang; 3) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang; 2) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara bersama-

sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang

3) Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai yang ada di lingkup Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September sampai November 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 64 orang pegawai lingkup Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *sampling jenuh* (sensus), dengan mengambil semua populasi dijadikan sampel sebanyak 64 orang pegawai lingkup Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar Pertanyaan (kuesioner), menggunakan angket atau kuesioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*. Studi Dokumentasi, pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat (kinerja), maka digunakan Uji t dengan melakukan perbandingan antara t hitung dan t tabel dengan syarat pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan *Two Tailed Test*, maka pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 5.11. sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.787	1.302		6.749	.000
Komitmen Organisasi	.186	.069	.258	2.688	.009
Kompetensi SDM	.318	.058	.512	5.454	.000
Kedisiplinan	.195	.054	.288	3.619	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian Hipotesis Kedua

Dalam penelitian ini digunakan Uji F yang dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan syarat taraf signifikansi 0,05 atau 5 % dan dengan pengujian *Two Tailed Test* seperti table berikut:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	102.406	3	34.135	36.604	.000 ^b
Residual	55.953	60	.933		
Total	158.359	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kompetensi SDM, Komitmen Organisasi

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 2,688, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Alwi (2011) menyatakan Komitmen Organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggungjawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Menurut Nasution (2012) menyatakan Komitmen Organisasi adalah pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang diwujudkan dalam mendedikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi. Griffin (2015) menyatakan Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauhmana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Porter dalam Panggabean (2014) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 5,454, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kompetensi sumber daya manusia secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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 bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut. (Wibowo, 2012) Sedangkan menurut Amstrong dalam Dharma (2014) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Dengan demikian kompetensi merupakan suatu kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 3,619, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Istilah disiplin berasal dari bahasa latin “*Disciplina*” yang menunjuk pada kegiatan belajar dan mengajar. Disiplin mempunyai peran yang sangat penting bagi suatu organisasi apalagi jika organisasi tersebut adalah organisasi jasa, yang mana ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan dan keramah tamahan merupakan modal utama dalam mensukseskan tujuan atau visi dan misi suatu organisasi. Jika disiplin dalam melaksanakan kegiatan tersebut tidak dijalankan besar kemungkinan organisasi tidak akan maju. Singodimedjo (2012) mengatakan, Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi atau mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang nampak bahwa F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($13,012 > 2,00$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F_{hitung} yaitu sebesar 0,004 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron (dalam Suprihanto, 2011) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja pegawai

Dari keterangan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t , diperoleh nilai t yang paling besar adalah karakteristik individu, sehingga karakteristik individu (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh F hitung lebih besar dari pada F tabel dengan probabilitas lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t yang paling besar adalah kompetensi sumber daya manusia, sehingga kompetensi sumber daya manusia (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh F hitung lebih besar dari pada F tabel dengan probabilitas lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

Saran

Dari simpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut: hendaknya pihak Pimpinan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang memberi perhatian terhadap upaya dalam memotivasi untuk mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja terutama pada pegawai baru yang mempunyai masa kerja yang relatif singkat, perbaikan komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan pegawai dilakukan dengan memberikan pekerjaan dan bertanggung jawab lebih besar, baik berupa

keterampilan, kreatifitas, inovasi, waktu kerja, komunikasi, kesempatan, keputusan pengawasan dan penguasaan kerja sehingga kinerja pegawai akan lenih meningkat di masa yang akan datang, variabel kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, yang mana dalam hal ini motivasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang pegawai sehingga hendaknya semua pihak harus menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik lagi dengan perbaikan terhadap waktu kerja, komunikasi dan kesempatan yang akan mendukung pegawai untuk lebih berprestasi dalam meningkatkan kinerja Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Safaruddin. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Penerbit BPFEE.
- Davis dan Newstorm J.W. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dharma, Surya. (2014). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Penerbit Program Pascasarjana FISIP.
- Nawawi, Hadari. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.. Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit PT.Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit SMMA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Soeprihanto, Jhon. (2011). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit University Press. Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Media Group.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.