

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Putra Timor Sentosa Kupang

Ariyandi Tosi, Burhanudin Gesi, Upik Djanier
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kupang, Kupang, Indonesia
e-mail : burhangesi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 123 orang karyawan. Sampel ditetapkan sebanyak 81 karyawan berdasarkan tabel *sample size* dari Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik penentuan sampel menggunakan *disproportional random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Disiplin, Kompetensi, Kinerja, Motivasi.

Abstract

*This study aims to determine the effect of competence, discipline and motivation on employee performance either partially or simultaneously. This research is a type of causal research. The population in this study amounted to 123 employees. The sample consisted of 81 employees based on the sample size table from Isaac and Michael with an error rate of 5%. The sampling technique used was *disproportional random sampling*. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used is *multiple linear regression*. The results showed that competence, discipline and motivation had a significant effect on employee performance either partially or simultaneously.*

Keywords: Discipline, Competence, Performance, Motivation.

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis dewasa ini telah menghantarkan perusahaan-perusahaan dalam sebuah era kompetisi yang sangat tajam. Perusahaan yang tidak kuat bertahan akan tergeser dan terpinggirkan oleh hiperkompetisi ketat, bahkan sangat mungkin akan keluar dari gelanggang permainan. Gelanggang persaingan akan dikuasai oleh perusahaan-perusahaan yang mempunyai keunggulan kompetitif. Untuk itu perusahaan-perusahaan selalu mencari sejumlah strategi untuk tetap survive, salah

satunya adalah kecenderungan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.

Meningkatkan kinerja organisasi tidak semudah yang dibayangkan. Sinamo (2002) mengemukakan bahwa untuk bisa memperoleh kinerja yang baik, sebuah organisasi diantaranya harus mampu: menampilkan kepemimpinan di setiap eselon organisasi, membangun sistem yang lebih otonom dan terdesentralisasi serta memberdayakan seluruh jajaran sumber daya manusianya. Dari sini tampak bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi.

Organisasi dengan visi dan misi yang jelas, digerakkan dengan prinsip-prinsip manajemen modern, dilengkapi dengan metode dan teknik kerja yang paling mutakhir serta memiliki fasilitas dan dana operasional yang memadai, tetapi tanpa sentuhan tangan manusia yang tekun, trampil dan profesional, semua yang dimiliki organisasi tersebut tidak bermakna apa-apa. Baik buruknya pelaksanaan fungsi dan tugas organisasi terletak pada sumber daya manusia. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja optimal adalah harapan setiap organisasi.

Pengamatan menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Putra Timor Sentosa Kupang belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi seperti masih banyak karyawan kurang disiplin, motivasi kerja masih rendah, kurangnya inisiatif dan lain-lain. Jika hal ini dibiarkan maka bukan tidak mungkin akan membawa masalah yang lebih besar bagi perusahaan di masa mendatang. Oleh karena itu penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan sebagai salah satu solusi terhadap masalah yang ada saat ini.

Baik buruknya kinerja karyawan, menurut Wirawan (2009) disebabkan oleh paling tidak 3 faktor. Pertama, lingkungan eksternal, meliputi : kehidupan ekonomi, politik, sosial, budaya dan agama, serta competitor. Kedua, faktor internal karyawan, meliputi : bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi. Termasuk dalam faktor internal karyawan adalah perilaku kerja yang mencakup : etis kerja, kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kelayakan. Ketiga, lingkungan internal organisasi, meliputi : visi, misi, dan

tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan teman kerja. Sedangkan menurut Mahmudi (2007) kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga factor yaitu *knowledge*, *skill* dan motivasi. Dikatakan bahwa *knowledge* mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, *skill* mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan pekerjaan.

Dari kedua pandangan di atas, faktor-faktor yang akan dikaji dalam penelitian ini merujuk pada pandangan Wirawan (2009) yakni kompetensi, disiplin, dan motivasi. Faktor-faktor tersebut akan dikaji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan yaitu diduga terdapat pengaruh yang signifikan faktor kompetensi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kajian Teori

Robbin (2003) mendefinisikan kinerja sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan Prawirosentono (Umar, 2005) memaknai kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dalam melakukan pengukuran kinerja, para ahli telah mengemukakan beberapa kriteria pengukuran. Hasibuan (Mangkunegara, 2015) menyatakan bahwa kriteria kinerja

meliputi beberapa aspek yakni Kesetiaan; Hasil kerja; Kejujuran; Kedisiplinan; Kreatifitas; Kerjasama; Kepemimpinan; Kepribadian; Prakarsa; Kecakapan; dan Tanggung jawab. Sedangkan Ruky (2002) mengidentifikasi kriteria kinerja sebagai berikut : kuantitas pekerjaan, kualitas hasil kerja, kejujuran, ketaatan, dan inisiaif. Dalam penelitian ini kriteria pengukuran kinerja karyawan akan merujuk pada pandangan Ruky (2002)

Boyatzis (Sastrohadiwiry, 2002) menyatakan bahwa kompetensi pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu didasari oleh ciri dari pegawai tersebut (seperti motif, sifat/watak, keterampilan, serta aspek-aspek yang berkaitan dengan peran sosial atau ilmu pengetahuannya) yang menghasilkan kinerja yang efektif atau superior dalam bekerja. Senada dengan itu Yuniarsih dan Suwatno (2009) menyatakan kompetensi merupakan kemampuan individu yang berhubungan dengan kinerja superior dalam peran dan pekerjaan. Lebih lanjut dikatakan kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, intelektual, strategi atau kombinasi dari ketiganya yang mungkin diaplikasikan pada seseorang atau mungkin pada unit kerja. Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2005) bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Dalam sejumlah kajian empiris juga diketahui bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja seperti dalam studi Ilman Ataunur & Eny Ariyanto (2015) yang menemukan bahwa *the competence contributed significantly strong positive effect on performance*. Kajian Muhammad Riyanda (2017) dan Eigis Yani Pramularso (2018) juga memiliki kesimpulan yang sama bahwa

kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2010) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran dalam pengertian ini lebih lanjut dijelaskan sebagai sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dalam nada yang sama Sastrohadiwiry (2002) memaknai disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut dikatakan bahwa disiplin kerja amat erat korelasinya dengan motivasi, moral dan kinerja kerja. Studi empiris juga menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh Muhammad Riyanda (2017).

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan. Beberapa teori motivasi bekerja dengan asumsi bahwa dengan memberi kesempatan dan perangsang yang tepat, orang akan

bekerja baik dan positif. Frederik Herzberg (Wibowo, 2012) mengembangkan Two-Factor Theory berdasarkan pada motivator dan hygiene factor. Hygiene factor merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Sebagai hygiene factor adalah (a) gaji dan tunjangan, (b) kondisi kerja, (c) kebijakan organisasi, (d) kedudukan, (e) keamanan kerja, (f) pengawasan dan otonomi, (g) kehidupan di tempat kerja, dan (h) kehidupan pribadi. Sedangkan motivators adalah yang sebenarnya mendorong orang untuk mendapatkan kebutuhannya. Inilah yang harus dilakukan manajer untuk memelihara tenaga kerja yang puas. Sebagai motivators adalah (a) prestasi, (b) pengakuan, (c) minat pada pekerjaan, (d) tanggung jawab, dan (e) kemajuan. Banyak kajian empiris yang sudah membuktikan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Chandra Andika, et. al, 2017)

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal, yakni penelitian yang diarahkan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel kompetensi, disiplin dan motivasi dengan variabel kinerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dengan cara mengkuantifisir tanggapan responden dengan menggunakan skala Likert. Tanggapan responden yang dimaksudkan adalah tanggapan responden terhadap angket yang disebar. Data tersebut bersumber dari data primer, yakni data yang langsung diperoleh dari sumber pertama yaitu para responden.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Putra Timor Sentosa Kupang yang berjumlah 123 orang. Jumlah sampel 81 orang yang ditetapkan berdasarkan tabel *sample size* dari Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5 % (Riadi, 2016). Teknik penentuan sampel menggunakan disproporsional random sampling.

Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan mempunyai nilai *mean* yang cukup baik seperti pada tabel 1

Tabel 1
Nilai Mean Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Mean	Klasifikasi
Kompetensi	4,34	Tinggi
Disiplin	4,40	Tinggi
Motivasi	4,41	Tinggi
Kinerja	4,40	Tinggi

Sumber : Data primer

Variabel kompetensi dievaluasi dengan menggunakan 6 item pernyataan dengan

nilai rata-rata 4,43 pada klasifikasi tinggi. Hal ini memberikan makna bahwa para

karyawan telah memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variabel disiplin dievaluasi dengan 5 item pernyataan dengan nilai rata-rata 4,40 pada klasifikasi tinggi. Ini menunjukkan bahwa para karyawan telah memiliki disiplin yang baik. Demikian juga dengan variabel motivasi dan kinerja masing-masing dievaluasi dengan 8 dan 6 item pernyataan

dengan nilai rata-rata 4,41, dan 4,40 pada klasifikasi tinggi, yang berarti para karyawan memiliki motivasi dan kinerja yang baik.

Hasil analisis inferensi menunjukkan bahwa secara parsial semua variabel kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana tampak pada tabel 2.

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.057	.143		.402	.688
Kompetensi	.272	.112	.260	2.425	.018
Disiplin	.228	.125	.224	1.820	.033
Motivasi	.533	.111	.514	4.782	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa nilai t hitung dari variabel kompetensi sebesar 2.425 dengan nilai sig. sebesar 0.018 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung dari variabel disiplin sebesar 1.820 dengan nilai sig. sebesar 0.033, lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung dari variabel motivasi sebesar 4.782 dengan nilai sig. sebesar 0.000, lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Dari tabel 2 terlihat bahwa koefisien regresi variabel kompetensi 0.272, disiplin 0.228, dan motivasi 0.533. Bila kita bandingkan ketiga koefisien regresi tersebut, tampak bahwa koefisien regresi variabel motivasi lebih besar dibandingkan koefisien regresi variabel kompetensi dan disiplin. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana tampak pada tabel 3.

Tabel 3
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7491.894	3	2497.298	2988.065	.000 ^b
Residual	64.353	77	.836		
Total	7556.247	80			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Disiplin

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 2988.065 dengan nilai sig. sebesar 0.000. Nilai sig. ini lebih kecil dari toleransi kesalahan (α) yang digunakan yaitu 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi, disiplin

dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya besaran atau kontribusi pengaruh kompetensi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.711	.991	.91420

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Disiplin

Pada tabel 4 terlihat bahwa nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0.991. Hal ini memberikan makna bahwa kontribusi pengaruh variabel kompetensi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 99.1%, sedangkan sisanya 0.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis.

Pembahasan

Responden yang mengisi lengkap kuesioner dan mengembalikannya kepada peneliti sebanyak 81 (100%) dari 81 responden. Profil 81 responden yang diidentifikasi dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan. Kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Item-

item pada variabel kompetensi, disiplin, motivasi kerja, dan kinerja karyawan semuanya tergolong valid dan reliabel.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan PT Putra Timor Sentosa Kupang mempunyai kompetensi, disiplin, dan motivasi kerja yang tergolong baik. Hal ini sangat baik dalam mendukung usaha-usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen perusahaan diharapkan untuk terus mempertahankan kondisi ini dan bahkan kalau perlu ditingkatkan lagi pada masa-masa mendatang.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 1, terbukti (diterima). Ini menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini memberikan makna bahwa semakin baik kompetensi, semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Eigis Yani Pramularso (2018), Muhammad Riyanda (2017), dan Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 2, terbukti (diterima). Ini berarti bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik disiplin, semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Muhammad Riyanda (2017).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 3, terbukti (diterima), yang berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik motivasi, semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 4, terbukti (diterima). Ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik kompetensi, disiplin dan motivasi kerja, semakin baik pula kinerja karyawan dan sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Eigis Yani Pramularso (2018), Muhammad Riyanda (2017), dan Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 5, terbukti (diterima). Hal ini memberikan makna bahwa diantara variabel kompetensi, disiplin, dan motivasi, ternyata motivasi yang memberikan kontribusi terbesar dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini

sejalan dengan hasil penelitian dari Eigis Yani Pramularso (2018), Muhammad Riyanda (2017), dan Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015)

Simpulan dan Implikasi Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Timor Sentosa Kupang baik secara parsial maupun simultan, dimana motivasi mempunyai pengaruh lebih dominan dibandingkan dengan variabel lain.

Sehubungan dengan itu maka kompetensi, disiplin dan motivasi yang dimiliki karyawan saat ini hendaknya dipertahankan, dan jika perlu ditingkatkan di masa mendatang. Pelatihan, magang dan sejenisnya bagi karyawan yang baru dan lama hendaknya terus dilakukan. Memperketat absensi pada jam masuk kantor, pulang kantor dan selama jam kerja. Berilah hukuman dan penghargaan kepada karyawan memiliki disiplin yang baik dan yang kurang disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan. Memberikan reward berupa penghargaan baik finansial maupun non finansial bagi karyawan yang dianggap berprestasi atau berkinerja lebih baik dalam pelaksanaan tugas dan sebagainya.

Referensi

Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 48 No. 1 Juli 2017

- Eigis Yani Pramularso, 2018, Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta, Widya Cipta Vol II, No. 1, p-ISSN 2550-0805 e-ISSN 2550-0791 Maret 2018.
- Hasibuan S.P. Malayu, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Bumi Aksara.
- Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto, 2015, Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk, Telaah Bisnis, Volume 16, Nomor 2, Desember 2015
- Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, 2003, Behavior in Organizations, New Jersey, Prentice Hall.
- Mangkunegara Anwar A.A. Prabu, Evaluasi Kinerja SDM, Bandung, Refika Aditama.
- Mahmudi, 2007, Manajemen Sektor Publik, Yogyakarta, Unit Penerbit Dan Percetakan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, YKPN.
- Muhammad Riyanda, 2017, Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai Veithzal, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktek, Jakarta, PT Raja Grfindo Persada.
- Riadi Edi, 2016, Statistika Penelitian, Jakarta, Andi Ofset.
- Ruky Ahmad S., Sisem Manajemen Kinerja, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sinamo H. Jansen, 2002, Ethos21, Ethos Kerja Profesional di Era Digital Global, Jakarta, Institut Dharma Mahardika.
- Sastrohadiwiryo Siswanto B., 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Adminidratif dan Operasional, Bandung, Bina Aksara.
- Robbin Stephen P., 2003, Organizational Behavior, New Jerses, Prentice Hall.
- Wirawan, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian, Jakarta, Salemba Empat.
- Wibowo, 2012, Manajemen Kinerja, Jakarta, Rajawali Pers.
- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Isu Penelitian, Bandung, Alfabeta.