

***EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND  
EMPLOYEE COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT  
UNGERAN SARI GARMENT***

**Li'illa Shofiati<sup>1)</sup> Aziz Fathoni SE, MM<sup>2)</sup> Adji Seputro SE, MM<sup>3)</sup>**  
**<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran**  
**<sup>2,3)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dan pustaka. Sampel pada penelitian ini adalah 78 karyawan. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas data, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan didapat nilai *standardized coefficients* -0,181 yang berarti apabila disiplin kerja ditingkatkan maka akan menambah kinerja karyawan. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dengan didapat nilai *standardized coefficients* -0,077 yang berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka akan menambah kinerja karyawan. (3) Variabel kompetensi karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan didapat nilai *standardized coefficients* -0,673 yang berarti apabila kompetensi karyawan ditingkatkan maka akan menambah kinerja karyawan.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, Kompetensi Karyawan Dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) the effect of work discipline on employee performance, (2) the influence of the work environment on employee performance, (3) the effect of employee competence on employee performance, (4) the effect of work discipline, work environment, and employee competence on employee performance. This research uses quantitative methods with data collection techniques and literature. The sample in this study was 78 employees. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity, a test of data quality, a classic assumption test, a hypothesis test, the coefficient of determination ( $R^2$ ) and its reliability. The data analysis technique used is multiple regression. The results showed that: (1) Work discipline variables had a negative and significant effect on employee performance with standardized coefficients of -0.181 which means that if work discipline was improved it would increase employee performance. (2) The work environment variable has a negative and significant effect on the work environment with a standardized coefficient of -0.077 which means that if the work environment is improved it will increase employee performance. (3) Employee competency variable has a negative and significant effect on employee performance with standardized coefficients of -0.673 which means that if employee competency is improved it will increase employee performance.*

**Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Competence and Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan itu adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu dapat digambarkan dengan peningkatan produktifitas. Ada beberapa factor yang mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya factor tenaga kerja. Factor tenaga kerja memiliki peran sangat penting yaitu sebagai pelaksanaan produksi. Dari sumber daya-sumber daya yang tersedia dalam organisasi, tenaga kerja memegang peran sentral dan paling yang menentukan. Dalam arti walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya baik, tetap saja saling menentukan adalah factor tenaga kerjanya. Karena tenaga kerja merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, perasaan, kemauan, pengetahuan karya dan bakat.

PT Ungaran Sari Garment Unit Pringapus merupakan salah satu Perusahaan Apparel lokasi di Jawa yang didukung oleh 8000 kurang pekerja trampil dan professional. Kapasitas PT Ungaran Sari Garment Unit Pringapus dapat menangani 1,7 juta lusin per tahun dan masih dengan potensi ekspansi yang besar. Product : Blouse, Children Wear, Clothing, Clothing Women, Dress Making, Garment, Glove, Jacket, Knitted Wear, Man, Pants, Skirt & T-Shirt Man. PT Ungaran Sari Garment berusia lebih dari 10 tahun

yang bergerak dibidang busana Apparel.

Dalam mengembangkan keterlibatan kerja karyawan itu sendiri di PT Ungaran Sari Garment ada yang namanya jenjang kari, atau kesempatan untuk membuka semua karyawan mengembangkan potensi yang dimiliki untuk memotivasi Mereka yang awalnya jadi Operator menjadi Line Leader, kemudian Line Leader menjadi Supervisor, kemudian supervisor menjadi Koordinator, Koordinator menjadi Incharge Departemen.

Factor penting yang dapat mempengaruhi produktifitas adalah disiplin kerja merupakan salah satu factor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dari tahun 2017- tahun 2018 masih terdapat karyawan PT Ungaran Sari Garment Unit Pringapus 5 Departemen Cutting kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari data absensi dari 2 tahun terakhir terdapat: keterlambatan, ijin, sakit, alpa yang masih bekerja dengan kehendaknya sendiri atau menaati peraturan PT Ungaran Sari Garment.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Lomban et al. (2015) motivasi merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat dan kegairahan dalam bekerja. Dan setiap karyawan memiliki motivasi kerja pengembangan, pengarahannya, dan peningkatan efektifitas kerja individu. Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi serta perlakuan adil dari pimpinan.

Menurut Sari (2014), kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dihasilkan karyawan sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan serangkaian perilaku

(dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) menurut Sedarmayanti (2011:60).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi (*performance*), sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi (Suwondo dan Susanto, 2015).

Kinerja dipengaruhi berbagai faktor yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan karakteristik pekerjaan (Chrishti, 2010). Untuk mengetahui faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja di PT Ungaran Sari Garment Unit Pringapus maka dilakukan pra-survei dengan memberikan kuesioner tentang kinerja karyawan kepada karyawan secara acak.

Karyawan merupakan aset terpenting guna mencapai tujuan perusahaan yang sebelumnya telah ditetapkan. Karyawan harus memiliki kompetensi yang tinggi guna menghadapi permasalahan-permasalahan yang timbul dalam bekerja. Permasalahan dalam sumber daya manusia juga semakin kompleks pada era modernisasi yang penuh dengan teknologi dan tingginya persaingan seperti ini. Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Menurut Sedarmayati (2001) kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, Kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi. Pelaku bisnis maupun organisasi bisnis akan lebih selektif dalam merekrut karyawan dengan dimasukkannya kompetensi sebagai variabel dalam proses seleksi. Perusahaan harus memberdayakan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya secara maksimal. Lee dan Koh (2001) dalam Garner, et al. (2013) menyatakan bahwa karyawan yang diberdayakan, secara psikologis membuat mereka akan merasakan kebermaknaan suatu kompetensi dan penentuan nasib diri sendiri yang akan menyebabkan efektivitas organisasi meningkat. Karyawan juga akan merasa keberadaannya lebih dihargai dalam suatu perusahaan.

Menurut Becker, et al (2001) kompetensi mengacu pada

Berdasarkan latar belakang permasalahan PT Ungaran Sari Garment Unit Pringapus Departemen Cutting maka saya sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

pengetahuan, keterampilan, kemampuan individu atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan. Kemampuan dan karakteristik yang berbeda dari tiap individu akan mempengaruhi perlakuan perusahaan terhadap mereka. Arep dan Tanjung (2003) menyatakan bahwa sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan seseorang terhadap suatu objek merupakan perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut.

Jumlah karyawan di PT Ungaran Sari Garment Unit Pringapus Departemen Cutting dari tahun 2017 - tahun 2018 berdasarkan tingkat pendidikannya dengan jumlah terbanyak pada tingkat smk/sma dan D1. Sisanya karyawan di PT Ungaran Sari Garment Pringapus Departemen Cutting diisi dengan tingkat pendidikan D3 dan S1. Tingkat pendidikan dapat merubah pola pikir yang lebih baik dari seorang karyawan yang bekerja dengan dibekali tingkat pendidikan yang tinggi dapat dikatakan lebih dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga kinerja perusahaan dapat puas dirasakan.

**Pada PT Ungaran Sari Garment”.**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi dengan berbagai masalah diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Sari Garment ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Sari Garment?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Sari Garment?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Sari Garment?

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Disiplin kerja dapat didefinisikan 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 sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas

dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaan.

## **Kompetensi Karyawan**

Menurut Stephen Robbin (2007: 38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Kompetensi merupakan suatu pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat bekerja pada sebuah perusahaan. Kompetensi karyawan yang baik akan membuat karyawan tersebut ditempatkan pada posisi yang penting pada sebuah perusahaan dan mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang memiliki tingkat kompetensi rendah.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Hasibuan (2010:160) adalah pengorbanan jasa jasmanidan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan Kinerja menurut Hasibuan (2010:160) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Mangkunegara (2008:67) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja

## **Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) definisi populasi adalah sebagai berikut:

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” (Abdullah, 2014:3). Amstrong dan Baron (1998:15) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

## **Kerangka Pemikiran**

Kerangka penelitian dipergunakan untuk menemukan sebuah permasalahan, membuat landasan teori dan menguji hipotesa atas suatu penelitian. Dalam kaitan ini kerangka penelitian haruslah didasarkan pada premis-premis atau pertanyaan-pertanyaan yang dianggap benar dan berguna dalam upaya deduksi yang biasanya nonempirikal untuk sampai pada kesimpulan-kesimpulan tentang keterkaitan antar variabel-variabel dalam penelitian.

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka populasi dalam peneliti ini adalah karyawan PT. Ungaran Sari Garment unit Pringapus 5 Departemen Cutting, sejumlah 78 karyawan.

### Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ungaran Sari Garment unit Pringapus. Populasi tersebut memiliki jumlah yang besar, sehingga peneliti menggunakan sampel dari populasi tersebut. Sampel yang dilakukan karena keterbatasan peneliti menggunakan sampel dari populasi tersebut. Sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi dana, waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang sangat banyak. Oleh karena itu sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi, dan jumlah sampel harus representative. Anggota sampel yang tepat digunakan menurut (Sugiyono:2013) dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka semakin kecil peluang kesalahan, begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini, peneliti mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n= Ukuran sampel/  
jumlah responden

N= Ukuran populasi

e = Presentase  
kelonggaran ketelitian  
kesalahan

pengambilan sampel  
yg masih bisa  
ditolelir, e =5%

Jumlah populasi yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 347 responden. Maka dari data tersebut didapatkan ukuran sampel dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

$$\begin{aligned} n &= \frac{347}{1 + 347(0,1)^2} \\ &= \frac{347}{4,47} \\ &= 78 \\ &78 \text{ orang} \end{aligned}$$

Jadi dapat disimpulkan sampel pada penelitian ini menggunakan 78 orang responden dengan tingkat kesalahan 5%. Di PT Ungaran Sari Garment Unit Pringapus Departement Cutting ada 347 karyawan ada 3 line, yaitu line a ada 112 karyawan, line b ada 110 karyawan line c ada 135 karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya**

Nilai signifikansi hasil sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Nilai signifikansi hasil sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 dimana **Uji F**

Dari hasil uji simultan tersebut diperoleh nilai nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi karyawan mampu dan layak untuk menjelaskan variabel

hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya Lingkungan Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### **Uji Hipotesis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Nilai signifikansi hasil sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa kompetensi karyawanberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

kinerja karyawan. variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,7 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

(*Analisis Jalur*). Bandung: Alfabeta.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Donni Juni Priansa. 2017, *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Jonathan Sarwono. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Riduan, dan Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan Path Analysis*
- (*Analisis Jalur*). Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Madiun. *Jurnal Jibeka*. 9 (1) h 44-53. (online) (<http://lp3m.asia.ac.id>) diakses 1 Februari 2015.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Hasibuan, Maiayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT RajaGrafindo.
- Misbahudin dan Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA.
- Priyatno, Dwi. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom
- Rivai, A Rusdy. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016:335). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. ( 2010 ). *Statistika Deskriptif untuk penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- . ( 2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang .(2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS.
- Sutrisno,Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sujarweni,Wiratna. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT.Pustaka Baru





