

Analisis Kinerja Berdasarkan Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Pesawaran

Weni Yunisa Adriani¹, Rudi Kurniawan².
Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung
weniyunisaadriani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pesawaran, dengan sampel 98 responden pegawai BKPSDM Kabupaten Pesawaran. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh : (a) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. (b) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. (c) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. (d) kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama-sama (Uji F) kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 62,4% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yaitu, kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen kerja. Akhirnya penulis menyarankan kepada pihak manajemen BKPSDM Kabupaten Pesawaran untuk dapat meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja pegawai. Mempertahankan budaya organisasi yang sudah baik dan menerapkan budaya organisasi yang lebih baik lagi.

Kata kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi memasuki era perbaikan secara terus menerus yang kelangsungan hidupnya ditentukan oleh kemampuan organisasi mengembangkan potensi sumber daya manusianya. Semakin disadari bahwa pegawai menjadi sumber daya yang terpenting dalam organisasi, kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Tanpa pegawai yang berkinerja tinggi, organisasi akan gagal mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan sumber daya pegawai baik dari segi kemampuan, keterampilan maupun mentalnya, merupakan bagian yang penting dan strategis dalam menyelenggarakan pembangunan baik pusat maupun daerah.

Pegawai menjadi sumber daya yang terpenting dalam organisasi, kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur pegawai negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kinerja pegawai sebagai penggerak organisasi publik merupakan elemen pokok pencapaian visi dan misi instansi pemerintah. Melalui pengukuran kinerja pegawai, keberhasilan suatu instansi pemerintah akan lebih dilihat dari kemampuan instansi tersebut berdasarkan sumber daya yang dikelolanya sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya diharapkan dapat melaksanakan setiap kegiatannya sesuai dengan visi, misi dan strategi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini hanya bisa dicapai apabila kinerja pegawainya baik.

Penilaian kinerja bagi pegawai instansi atau organisasi memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Penilaian kinerja bagi pegawai negara berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi pelayanan, motivasi, dan guna penyesuaian anggaran organisasi.

Tabel 1.1
Pengukuran Capaian Kinerja Pegawai
BKPSDM Kabupaten Pesawaran
Tahun 2020

Indikator Kinerja Program	Target	Realisasi	Capaian (%)
Pelayanan jasa surat menyurat	1500 surat	850 surat	56,7%
Kelancaran administrasi kantor	50 jenis	36 jenis	72%
Kelancaran operasional kegiatan kantor	40 jenis	18 jenis	45%
Kelancaran aktivitas kerja	4 rekening	4 rekening	100%
Kualitas dan kuantitas kerja	31 Macam	15 Macam	48,3%
Wawasan dan pengetahuan tentang peraturan	3 Jenis Koran	3 Jenis Koran	100%

Sumber : BKPSDM Kabupaten Pesawaran Tahun 2020

Para pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran setiap tahunnya memperoleh hasil penilaian kinerja terhadap pelaksanaan tugas yang dikerjakan. Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3) menunjukkan bahwa belum semua pegawai mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan. Hasil survei peneliti menunjukkan bahwa indikator kinerja pegawai masih ada yang belum memenuhi harapan atau target.

Berdasarkan permasalahan tersebut, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dicapai agar memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran.

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **Mangkunegara (2017:55)**. **Mathis dan Jackson (2011:66)**, mendefinisikan bahwa

kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Kompetensi

Menurut **Robbins (2012:35)** kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. **Spencer (2015:66)** menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Dimensi Kompetensi Individu

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu **Thoha (2012:76)** yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang

cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.

4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Budaya Organisasi

Robbins (2012:35) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. **Schein (2013:65)** menyatakan budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Menurut **Wood, et. al (2015)**, budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi di mana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Dimensi Budaya Organisasi

Robbins (2012:85) mengemukakan tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menyangkut hakekat dari suatu budaya organisasi adalah :

1. Inovasi dan pengambilan resiko sejauhmana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian kerincian, sejauhmana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bekerja pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauhmana kepatutan manajemen memperhatikan efek hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim budaya individu-individu.
6. Keagresifan, sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif.

7. Pemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankan status quo dari pada pertumbuhan

Disiplin Kerja

Menurut **Siagian (2014:54)** bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. **Rivai (2013:76)** mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian kausal. Desain kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian deskriptif dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi. Teknik ini dilakukan untuk menganalisa hubungan dan pengaruh antara tiga variabel bebas yakni kompetensi (X_1) Budaya Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran yang berjumlah 98 orang.

Tabel 3.1
Karyawan BKPSDM Kabupaten Pesawaran

No.	Pegawai	Jumlah (Orang)
1.	Pegawai Negeri Sipil	57 Orang
2.	Pegawai Magang	41 Orang
	Total	98 Orang

Sumber : BKPSDM Kabupaten Pesawaran 2020

Merujuk pada pendapat Masngudi (2012:40) "Jika populasi penelitian kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25 %". Berdasarkan rujukan di

atas, karena populasi kurang dari 100 orang, maka sampel penelitian ini adalah semua dari jumlah populasi yang ada yakni sebanyak 98 orang.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.4
Analisis Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.
Y	98	24	50	40,80	8,202
X1	98	26	60	46,97	7,692
X2	98	24	50	40,15	6,825
X3	98	27	50	40,99	5,570

Sumber : SPSS versi 22.0 dan data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai terendah sebesar 24 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata sebesar 40,80 dan standar deviasinya (tingkat sebaran data) sebesar 8,202. Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai terendah sebesar 26 dan nilai tertinggi sebesar 60 dengan nilai rata-rata sebesar 46,97 dan standar deviasinya (tingkat sebaran data) sebesar 7,692. Variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai terendah sebesar 24 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata sebesar 40,15 dan standar deviasinya (tingkat sebaran data) sebesar 6,825. Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai terendah sebesar 27 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata sebesar 40,99 dan standar deviasinya (tingkat sebaran data) sebesar 5,570.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Var.	No. Butir	r-hitung N=98	r-tabel df = n - 2	Status
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,486	0,1986	Valid
	2	0,711	0,1986	Valid
	3	0,557	0,1986	Valid
	4	0,422	0,1986	Valid
	5	0,713	0,1986	Valid

	6	0,705	0,1986	Valid
	7	0,701	0,1986	Valid
	8	0,487	0,1986	Valid
	9	0,706	0,1986	Valid
	10	0,638	0,1986	Valid

Sumber : SPSS versi 22.0 dan data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4.12 tersebut di atas terlihat bahwa setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel (r_{tabel} Product moment), pada taraf signifikan menggunakan tingkat keyakinan 95%, alpha (P) 5% dan $df = n - 2$ maka $df = 98 - 2 = 96$ yang menunjukkan angka 0,1986 dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 4.16
Hasil Regresi Berganda Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,060	2,821		3,212	,002
KOMPETENSI	,162	,055	,238	2,937	,004
BUDAYA ORGANISASI	,428	,055	,591	7,815	,000
DISIPLIN KERJA	,130	,055	,160	2,362	,020

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS versi 22.0 dan data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 9,060 + 0,162 X_1 + 0,428 X_2 + 0,130 X_3$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 9,060 artinya apabila gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ada atau nol maka kinerja pegawai tetap sebesar konstanta 9,060.
2. Koefisien regresi positif sebesar 0,162 artinya apabila kompetensi ditingkatkan

sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi budaya organisasi dan disiplin kerja diabaikan atau nol, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,162 satu satuan bobot.

3. Koefisien regresi positif sebesar 0,428 artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi kompetensi dan disiplin kerja diabaikan atau nol, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,428 satu satuan bobot.
4. Koefisien regresi positif sebesar 0,130 artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi kompetensi dan budaya organisasi diabaikan atau nol, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,130 satu satuan bobot.

Tabel 4.17
Pengujian Secara Parsial (Uji-t) Semua Variable Independen

Variabel Independent	t – hitung	t – tabel	Sig.
Kompetensi (X1)	2,937	1,660	0,004
Budaya Organisasi (X2)	7,815	1,660	0,000
Disiplin Kerja (X3)	2,362	1,660	0,020

Sumber : SPSS versi 22.0 dan data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Secara Bersamaan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1913,086	3	637,695	54,698	,000 ^b
Residual	1095,904	94	11,659		
Total	3008,990	97			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI

Sumber : SPSS versi 22..0 dan data primer yang diolah (2021)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat pada lampiran tabel 4.18 di atas. Dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan yaitu:

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. $H_a : b_1, b_2, b_3 > 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan dari dari kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($54,698 > 2,70$), dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama dari kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Analisis Kinerja Berdasarkan Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesawaran, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pesawaran. Dimana diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,937 > 1,660$) atau dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,004 < 0,05$).
2. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pesawaran. Dimana diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel ($7,815 > 1,660$) atau

dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

3. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pesawaran. Dimana diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,362 > 1,660$) atau dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,020 < 0,05$).
4. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pesawaran. Dibuktikan dengan F-hitung lebih besar dari F-tabel ($54,698 > 2,70$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini maka dapat diberikan saran-saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi BKPSDM Kabupaten Pesawaran Kinerja pegawai meningkat apabila Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran mampu meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja pegawai serta dapat mempertahankan budaya organisasi yang sudah ada dan menerapkan budaya organisasi yang lebih baik lagi .
2. Bagi Peneliti Lainnya Agar penelitian ini lebih bermakna, bagi yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini agar dapat menambah variabel bebas lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2011. *Performance Management and Development*, the edition, New York, McGraww Hill, Inc.
- Achmad S. Ruky. 2015, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka utama.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiharjo Andreas. 2014. *Peranan budaya perusahaan* : Suatu pendekatan Sistematis dalam mengelola perusahaan. Prasetya Mulya Management Jurnal Vol. VIII No.14
- Bambang Juanda. 2011. *Medologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*, Penerbit IPB Press

- Dharma, A. 2014. *Managemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Press
- Gibson, James L. 2013. *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*. Twelfth Edition, McGrow Hill.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Press.
- Hasibuan, S. Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*.
- I Wayan Tresna Ariana & I Gede Riana. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar*. Jurnal.
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lako, Andreas. 2015. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta : Amara Books.
- Mathis, Robert L and Jackson, John H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, terjemahan, Salemba Empat.
- Mc Cormic, D.W, 2010, *Spirituality and Management, Journal Of Managerial Psychology*, Vol. 9, pp.5-8
- Masngudi, Prof. DR. H. 2012. *Metologi Penelitian untuk Ekonomi & Bisinis*, Penerbit Triandara University Press Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia. Ruky, Achmad S. 2015. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi Jilid I dan II*, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. dan Sagala, Ella J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi ke 2 Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Umar. 2016. *Research Method for Business. Salemba Empat. Jakarta*.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Adminisirasi*, Bandung : Alfabeta.
- Sudjana. 2012. *Metoda Statistika*, Bandung : Tarsito
- Spencer. 2015. *Competene at work*, Jhon wiley, New York.
- Sutrisno, H. Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Zainun, Buchari. 2007. *Manajemen dan Motivasi*, Edisi Revisi. Balai Aksara. Jakarta.