

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA MADISTRINDO DI SURABAYA

Susetyorini, Abdul Rahman

ABSTRACT

This study aims To determine the competence and career development have an effect on the performance of employees performed in PT Surya Madistrindo is a business unit engaged in the field of Sales and Field Marketing Gudang Garam (GG) brand that is currently growing rapidly in Indonesia and various countries in the world of companies Is committed to provide the best service for the best customer to the customer; given the service is the main activity in Sales and Field Marketing, therefore needed a reliable and qualified human resources. In this research, the type of data used is primary and secondary data. The data collection techniques used are koesioner, interview and observation. Method of analyzing the data used is quantitative quantitative methods obtained from the results of respondents' answers to the questionnaire. Then after analyzing the data need to be tested instruments so that the data obtained can be tested and reliable The result of this research shows $F_{count} > F_{table}$ ($34,639 > 3,085$), thus H_0 is rejected and H_1 accepted, it indicates that jointly competence and career development variables have an effect on employee performance which is dependent variable on employee PT. Surya Madistrindo Surabaya. While the competence variable (X_1) on employee performance (Y) shows $t_{count} > t_{table}$ ($4.570 > 1,983$) then H_0 is rejected and H_1 accepted, this indicates that competence significantly influence employee performance, career development (X_2) on employee performance) Shows $t_{count} = 4.760$ means $t_{count} > t_{table}$ ($4,760 > 1,983$), menunjukkan H_0 rejected and H_1 accepted which means career development has a significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, Career Development and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar.

PT Surya Madistrindo adalah suatu unit usaha yang bergerak di bidang *Sales and Field Marketing* khususnya brand Gudang Garam (GG) yang saat ini berkembang pesat di Indonesia dan berbagai negara di dunia perusahaan ini berkomitmen memberi pelayanan yang terbaik bagi pelanggan yang terbaik kepada pelanggan, mengingat pelayanan merupakan kegiatan utama dalam *Sales and Field Marketing*, oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. PT Surya Madistrindo mempunyai standar kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan, tentunya standar ini berbeda antara satu departemen dengan departemen yang lain.

Kurangnya kompetensi yang dimiliki mengalami kesulitan, sehingga dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan

bidangnya, selain itu pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan selama ini kurang tepat sasaran sehingga perlu dilakukan evaluasi.

PT Surya Madistrindo mengharapkan kinerja yang handal dan berkualitas secara produktifitas dilengkapi dengan kompetensi yang diharapkan atau sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan perilaku serta didukung oleh pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kompetensi, pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil contoh lokasi penelitian pada PT. Surya Madistrindo. Alasan pemilihan lokasi penelitian sebab program standard kompetensi dan pengembangan karir sudah dilaksanakan di PT. Surya Madistrindo sejak tahun awal berdiri sampai sekarang. Penelitian dimulai pada bulan November 2016 sampai Mei 2017. Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independent Variabel*)
Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)
Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Indikator Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan tiga variabel yaitu:

Tabel Indikator Variabel

Variabel	Devinisi	Indikator
Kompetensi	Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang <i>oustanding performers</i> lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan (Sedarmayanti, 2008 : 126).	1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Pengalaman 4. Perilaku Individu (Hutapea dan Thoha, 2008:28)
Pengembangan Karir	Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2008 : 290).	1. Perencanaan Karir 2. Tanggung Jawab 3. Dukungan Dept. SDM 4. Umpan Balik (Rivai, 2008:290)
Kinerja	Kinerja adalah Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirement) (Bangun, 2012:244)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kerja sama (Bangun, 2012:233)

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Surya Madistrindo yang berjumlah 150 karyawan. Pengambilan sampel ini berasal dari data perusahaan tahun 2013 – 2017 yang tidak mengalami penambahan dan pengurangan jumlah karyawan. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mengambil semua populasi, karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu

yaitu sebesar 105 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Isaac dan Michael, untuk tingkat kesalahan, 1%, 5%, dan 10%. Dengan populasi 150 dengan taraf kesalahan 5% dapat dilihat dari tabel sampel yang diambil sebanyak 105 orang. Karena dengan taraf kesalahan 10% ukuran sampel yang di dapat semakin kecil, sedangkan taraf kesalahan 1% hanya digunakan pada penelitian kedokteran.

Metode Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuesioner. Kemudian setelah menganalisis data tersebut perlu diadakan uji instrumen supaya data yang diperoleh dapat teruji dan diandalkan, maka metode analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Interval, Statistik Deskriptif, Analisa Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji Klasik, dan Regresi Linier Berganda melalui program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Mayoritas responden adalah laki-laki yaitu 94 responden atau sebesar 89,5%, sedangkan responden perempuan sejumlah 11 responden atau 10,5%.
2. Karakteristik responden berdasarkan usia. Responden terbanyak adalah usia 31-40 tahun yaitu 51 responden atau sebesar 48,6%, disusul responden berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 37 responden atau 35,2%, sebanyak 15 responden atau 14,3% pada usia 41-50 tahun, sedangkan responden terkecil adalah usia di atas 50 tahun sejumlah 2 responden atau 1,9%.

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Sebagian besar tingkat pendidikan responden adalah S1 yaitu sejumlah 56 responden atau 53,3%, disusul responden dengan tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 21 responden atau 20,0%. Sedangkan responden terkecil yaitu sejumlah 14 responden atau 13,3% masing-masing dengan tingkat pendidikan SMA dan D1.
4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Mayoritas responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 47 responden atau 44,8%, disusul responden dengan masa kerja 3-5 tahun yaitu sebanyak 43 responden atau 41,0%, dan responden terkecil dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sejumlah 15 responden atau 14,3%.

Pembahasan

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Surabaya

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Surabaya

Variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan t hitung $>$ t tabel ($4,570 > 1,983$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2010:34) kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Surabaya

Pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan t hitung $= 4,760$ berarti t hitung $>$ t tabel ($4,760 > 1,983$), menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh para ahli dalam Rivai (2008:290) menyatakan bahwa tujuan dari program karir adalah: “untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa mendatang”.

3. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Surabaya

Dari hasil pengujian SPSS diketahui F hitung $>$ F tabel ($34,639 > 3,085$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat pada karyawan PT. Surya Madistrindo Surabaya. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan inti dari pencapaian keuntungan jangka panjang, dimana Kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, akan tetapi juga menyatakan tentang bagaimana proses kerja tersebut berlangsung. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang

sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Menurut Wyatt dalam Ruky, 2003:106).

Crosstab

1. *Crosstab* jenis kelamin dengan kompetensi

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 89 orang mengatakan bahwa kompetensi adalah baik dan 5 orang mengatakan sedang. Sedangkan responden perempuan sejumlah 11 orang mengatakan baik mengenai kompetensi pada PT. Surya Madistrindo Surabaya.

2. *Crosstab* usia dengan kompetensi

Sebagian besar responden dalam karakteristik usia yang bermacam-macam berpendapat baik tentang kompetensi. Responden terbanyak yaitu yang berusia 31-40 tahun sebanyak 49 responden dan responden terkecil yaitu pada usia di atas 50 tahun sejumlah 2 responden.

3. *Crosstab* pendidikan dengan kompetensi

Mayoritas tingkat pendidikan responden adalah S1 sejumlah 54 orang, diikuti D3 sejumlah 19 orang, D1 sejumlah 14 orang, dan SMA 13 orang, berpendapat bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. *Crosstab* masa kerja dengan kompetensi

Mayoritas responden menyatakan bahwa sudah baik mengenai kompetensi yang dilakukan PT. Surya

Madistrindo Surabaya. Responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun menjadi responden mayoritas dengan jumlah 46 responden, dilanjut dengan responden dengan masa kerja 3-5 tahun dengan jumlah 41 responden, dan yang terakhir adalah responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sejumlah 13 responden.

5. *Crosstab* jenis kelamin dengan pengembangan karir

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang mengatakan bahwa pengembangan karir adalah baik dan 43 orang mengatakan sedang. Sedangkan responden perempuan sejumlah 6 orang mengatakan baik dan 5 orang mengatakan sedang mengenai pengembangan karir yang dilakukan PT. Surya Madistrindo Surabaya.

6. *Crosstab* usia dengan pengembangan karir

Mayoritas responden yang bekerja di PT. Surya Madistrindo Surabaya adalah berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 51 responden, 29 orang mengatakan bahwa pengembangan karir yang dilaksanakan sudah baik dan 22 orang mengatakan sedang, diikuti responden berusia 21-30 tahun, sebanyak 37 responden, 19 orang mengatakan baik dan 18 orang mengatakan sedang mengenai pengembangan karir, dan yang paling sedikit adalah responden berusia di atas 50 tahun yaitu 2 responden mengatakan baik mengenai pengembangan karir.

7. *Crosstab* pendidikan dengan pengembangan karir

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah S1 sejumlah 56 orang, sebesar 35 orang mengatakan

- baik dan 21 orang mengatakan sedang tentang pengembangan karir, kemudian diikuti responden dengan tingkat pendidikan D3, sejumlah 9 orang berpendapat baik dan 12 orang berpendapat sedang tentang pengembangan karir, selanjutnya D1 sejumlah 6 orang mengatakan baik dan 8 orang mengatakan sedang tentang pengembangan karir. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SMA terdapat masing-masing 7 orang berpendapat baik dan sedang mengenai pengembangan karir pada PT. Surya Madistrindo Surabaya.
8. *Crosstab* masa kerja dengan pengembangan karir
Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka mempunyai antusiasme cukup tinggi dalam pengembangan karir. Responden yang terbanyak adalah dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sejumlah 26 orang namun ada 21 orang yang berpendapat sedang. Responden dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 24 orang berpendapat baik tentang pengembangan karir dan 19 orang berpendapat sedang. Dan paling sedikit adalah responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sejumlah 15 orang, 7 orang berpendapat baik tentang pengembangan karir, 1 orang berpendapat sedang.
9. *Crosstab* jenis kelamin dengan kinerja karyawan
Mayoritas responden pada PT. Surya Madistrindo Surabaya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 orang menunjukkan kinerja yang baik dan 33 orang menunjukkan kinerja sedang. Sedangkan responden perempuan sejumlah 7 orang menunjukkan kinerja baik dan 4 menunjukkan kinerja yang sedang.
10. *Crosstab* usia dengan kinerja karyawan
Mayoritas responden yaitu sebanyak 68 orang setuju dengan pendapat peneliti tentang pernyataan yang diberikan dalam kuesioner, hal ini menunjukkan bahwa kinerja responden sudah baik, responden terbanyak pada usia 31-40 tahun sejumlah 30 orang. Dan 37 responden masih memiliki kinerja sedang yaitu masing-masing 21 orang pada usia 31-40 tahun, 12 orang pada usia 21-30 tahun, dan 4 orang pada usia 41-50 tahun.
11. *Crosstab* pendidikan dengan kinerja karyawan
Responden terbanyak adalah dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sejumlah 56 orang, 37 orang memiliki kinerja yang baik dan 19 orang memiliki kinerja sedang. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 12 orang memiliki kinerja yang baik dan responden dengan tingkat pendidikan SMA dan D1 masing-masing 8 orang dan 11 orang memiliki kinerja yang baik.
12. *Crosstab* masa kerja dengan kinerja karyawan
Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja dimana sebanyak 68 responden memiliki kinerja yang baik dan sebanyak 37 responden dengan kinerja yang sedang. Responden terbanyak adalah dengan masa kerja lebih dari 5 tahun 31 orang memiliki kinerja baik dan 16 orang memiliki kinerja sedang. Responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun dan antara 3-5 tahun masing-masing 9 orang dan 28 orang memiliki kinerja yang baik. Masa kerja sering dihubungkan dengan pengalaman kerja. Semakin lama seseorang bekerja, maka disimpulkan bahwa seorang karyawan semakin memiliki pengalaman kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan serangkaian proses penelitian, pengolahan data hingga analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Surabaya. Maka dari itu berbagai kesimpulan yang dapat diambil dari perolehan data, antara lain:

1. Teori yang digunakan dalam penelitian ini terbukti bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Surabaya.
2. Dalam penelitian ini terbukti bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Surabaya. Hal ini berdasarkan atas *survey*, dengan hasil responden berpendapat bahwa dengan adanya penempatan kompetensi yang tepat dan pengembangan karir yang sesuai kebutuhan maka akan membantu mengarahkan pekerjaan menjadi teratur. Sehingga langkah-langkah yang diambil dalam melakukan pekerjaan akan lebih jelas dan gamblang.
3. Berkaitan dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Surabaya. Pada responden yang penempatannya sesuai dengan kompetensi yang tepat dan pengembangan karir yang sesuai berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh responden menyatakan setuju.

Saran

Berdasarkan keimpulan yang telah dipaparkan, maka peneliti akan memberikan saran yang terkait dengan penelitian sejenis. Semoga saran yang disampaikan dapat membantu dan memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya. Berikut adalah beberapa saran yang mengacu pada penelitian yang telah dilakukan:

1. Dari hasil uji regresi dapat dikatakan bahwa variabel terikat (Y) berubah disebabkan variabel bebas (X), namun faktor lain yang tidak terdapat dalam variabel bebas (X) yang merubah variabel terikat (Y) cukup besar sehingga peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya melakukan pengukuran kinerja dengan variabel lain.
2. Peneliti menyarankan agar ditekankan pemahaman dan kesadaran terhadap variabel (X) sehingga keunggulan perusahaan akan timbul dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kelak.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani, 2015, *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015
- Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga
- Dono Wirotomo dan Popy Novita Pasaribu, 2015, *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai*

- Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Jurnal MIX, Volume V, No. 3, Oktober 2015*
- Edi Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Fakultas Ekonomi Universitas Gresik, 2016, *Buku Pedoman Skripsi*.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BPUniversitas Diponogoro, Semarang.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*, Cetakan Ketiga. Jogjakarta : BPFE.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Mondy, R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi sepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Ni Luh Putu Sukmayanti, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra, 2016, *Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- _____. 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ulber Silalahi. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wattimena, Kristian.S. 2009. *Materi Kuliah Pracetak I*, STIKOM. Surabaya
- Wibowo . 2014, *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat .Jakarta : Rajawali Pers.