

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Nusantara Card Semesta ( studi kasus karyawan divisi sales dan marketing  
Jakarta)**

**Tri Handoko<sup>1</sup> & Handoyo Djoko Waluyo<sup>2</sup>**

**E-mail: [chocohandoko@gmail.com](mailto:chocohandoko@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Perusahaan adalah bagian dari organisasi, sebuah organisasi harus dapat memperdayakan karyawannya. Kegiatan perusahaan mengenai pemberdayaan tersebut mengarah ke tujuan perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusianya yang baik dan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan perusahaan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawannya. Penelitian ini mengkaji tentang kinerja karyawan di PT. Nusantara Card Semesta divisi sales dan marketing Jakarta yang diperoleh dari responden, kaitannya dengan disiplin kerja dan pemberian insentif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta divisi sales dan marketing Jakarta. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel menggunakan menggunakan metode Jenuh. Adapun jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 responden yaitu seluruh karyawan divisi sales dan marketing. Dalam penelitian ini dibantu oleh program komputer untuk mengolah data yaitu SPSS.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja pada kategori tinggi sebesar 65,0 persen. Variabel pemberian insentif pada kategori cukup baik, sebesar 40,0 persen dan variabel kinerja pada kategori tinggi, sebesar 60,0 persen. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi berganda menghasilkan nilai 0,729 yang artinya memiliki korelasi yang kuat. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pemberian insentif memberikan sumbangan pengaruh sebesar 53,2 persen terhadap kinerja karyawan.

Saran dalam penelitian ini adalah memberikan kepada karyawan penghargaan berupa pujian, kenaikan gaji, pemberian promosi kerja, ataupun tunjangan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan. perusahaan diharapkan dapat memberikan insentif yang memadai karena pemberian insentif dapat menimbulkan motivasi yang tinggi bagi karyawan bagi Selain itu, diperlukan pengawasan terhadap karyawan agar karyawan dapat bekerja secara baik dan maksimal.

**Kata kunci: kinerja karyawan, disiplin kerja, pemberian insentif**

**The Influence Of The Discipline Of Work And Granting Of Incentives On  
Performance Of Employees Of PT Nusantara Card Semesta (Case  
Study Employee Sales And Marketing Division Jakarta)**

**Tri Handoko<sup>1</sup> & Handoyo Djoko Waluyo<sup>2</sup>**

**E-mail: [chocohandoko@gmail.com](mailto:chocohandoko@gmail.com)**

**ABSTRACT**

The company is part of the Organization, an organization must be able to deceive its employees. The company's activity on the pemberdayaan leading to the objectives of the company through the development of its human resources is good and will bring progress for the company, therefore, efforts to improve the performance of employees is a challenge the company's most serious because of the success to achieve the goal and the survival of the company depends on the quality of the performance of its employees. This study examines the performance of employees at PT. Nusantara Card Semesta sales and marketing division of Jakarta which are obtained from the respondents, to do with the discipline of work and granting of incentives.

The purpose of this research is to know how the discipline of work and granting of incentives on performance of employees of PT. Nusantara Card Semesta Division sales and marketing. This research type is explanatory research. The technique of sampling using a method using saturated. As for the number of samples taken as many as 40 of the respondents i.e. all employees.

Based on the results of the descriptive analysis, showed the results of research that the discipline of working in a high category of 65.0%. Variable grant of incentives on the category quite well, as big as a variable and 40.0% performance in the categories high, amounting to 60.0%, Multiple correlation coefficient calculation based on yield value 0.729 which means have a strong correlation. Based on the calculation of the coefficient of determination indicates that the variable is the discipline of work and granting incentives contributed to the influence of 53.2% against the performance of employees.

Suggestions in this study was to give the award to employees in the form of praise, salary increases, job promotion, or granting allowances to employees who have been doing work with full discipline. the company is expected to provide an adequate incentive because the granting of incentives can lead to high motivation for employees for Moreover, necessary supervision against employees so that employees can work in a good and up.

**Keywords: performance, work discipline, the granting of incentive**

## **Kajian Teori**

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif karir terhadap kinerja karyawan. Menurut Wilson (2012:230) Menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang di inginkan baik dari pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Menurut Flippo (1998:11) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, pemberian insentif, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kemampuan karyawan (pendidikan dan pelatihan). Untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri perlunya sifat Disiplin Kerja. Disiplin Kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Besarnya tanggung jawab ini mendorong gairah semangat dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan dengan mentaati peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan. Selain disiplin kerja salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah pemberian insentif, Setiap karyawan perusahaan yang puas akan bekerja pada tingkat kapasitas penuh, sebab kepuasan itu diukur oleh adanya pengakuan diri atasan atau kemajuan karir saja, namun juga dapat berwujud benda atau bukan benda (*reward*), diantaranya berupa pemberian insentif yang diterima dari hasil kerjanya. Suatu insentif yang dianggap memadai memang sangat relatif dan subjektif sifatnya, namun dari beberapa ahli manajemen sumber daya

manusia mengemukakan bahwa faktor-faktor penentu insentif yang baik antara lain adalah dapat memenuhi kebutuhan minimal, dapat menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja serta harus adil dalam memberikan insentif..

### **Disiplin Kerja**

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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2006:223). Menurut Simamora (2006:121) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Manusia sebagai individu terkadang ingin bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain. Di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Musanef (2002:116) yang berpendapat bahwa : Disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip yang lainnya, artinya disiplin kerja setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil kinerja atau prestasi kerja.

### **Pemberian Insentif**

Adapun pengertian insentif menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:89), Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan

motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Menurut Panggabean (2004:93), fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, sehingga mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Wilson (2012:230) Menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain , para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam

perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe explanatory research, yaitu bermaksud menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta studi kasus divisi sales dan marketing. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusantara Card Semesta studi kasus divisi sales dan marketing. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Sampling jenuh. Data kuantitatif dalam penelitian ini akan diperoleh dari jawaban kuesioner yang dijawab oleh responden sebanyak 40 orang. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert, dimana memiliki interval 1 sampai dengan 5, jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Metode pengolahan

data menggunakan editing, scoring, dan tabulating. Setelah semua yang diperlukan berhasil dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data dan menganalisis data yang digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dari suatu indikator variabel, Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur suatu gejala yang sama. Reliabilitas sebenarnya adalah apabila variabel dengan indikator yang sama dilakukan pengukuran berulang-ulang hasilnya akan tetap sama. Menurut Sugiyono (2010:172), reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda dan bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen yaitu disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kebenaran model analisis regresi. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas benar-benar berpengaruh positif terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

## **Hasil dan Pembahasan**

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta Divisi Sales dan Marketing Jakarta.

Variabel Disiplin kerja berada pada kategori tinggi sebesar 65,0% dengan rekapitulasi nilai rata – rata (*mean*) skor variabel disiplin kerja sebesar 3,61. Skor rekapitulasi tertinggi terdapat pada pertanyaan Mengenai Selalu Inovatif dan Kreatif Dalam Bekerja dengan nilai sebesar 3,73. Sedangkan untuk skor rekapitulasi terendah terdapat pada pertanyaan memiliki semangat kerja dengan *mean* skor 3,33. Artinya, karyawan secara keseluruhan merasa variabel disiplin kerja sudah sesuai dengan harapan, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja pada karyawan Divisi Sales dan Marketing pada PT. Nusantara Card Semesta Jakarta memiliki tingkat kesadaran disiplin kerja yang tinggi.

Variabel pemberian insentif berada pada kategori cukup baik dengan nilai sebesar 40,0%, dengan rekapitulasi nilai rata – rata (*mean*) skor sebesar 2,82. Skor rekapitulasi tertinggi terdapat pada pertanyaan mengenai ketepatan pemberian insentif dengan nilai sebesar 3,03. Sedangkan untuk skor rekapitulasi terendah terdapat pada pertanyaan memenuhi kebutuhan tambahan yakni dengan skor 2,75. Artinya, dalam pemberian insentif karyawan secara keseluruhan merasa variabel pemberian insentif sudah sesuai dengan harapan, sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian insentif pada karyawan Divisi Sales dan Marketing pada PT. Nusantara Card Semesta Jakarta sudah cukup baik dalam pemberian insentif.



Variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 60,0%, dengan rekapitulasi nilai rata – rata (*mean*) skor sebesar 3,59. Skor rekapitulasi tertinggi terdapat pada pertanyaan mengenai ketepatan waktu dalam bekerja, dengan nilai sebesar 4,05. Sedangkan untuk skor rekapitulasi terendah terdapat pada pertanyaan mengenai kualitas dalam pekerjaan dan jumlah target pencapaian yakni dengan skor 3,78. Artinya, keseluruhan merasa variabel kinerja karyawan sudah sesuai dengan harapan, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pada karyawan Divisi Sales dan Marketing pada PT. Nusantara Card Semesta Jakarta kinerjanya tinggi dalam bekerja.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan uji koefisien korelasi disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang menghasilkan hasil uji 0,526. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tingkat keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sedang. Hasil analisis determinasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,277, artinya variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan sebesar 27,7% dan 72,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel yakni  $3.816 > 1.68595$  dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien ( $X_1$ ) yang positif menunjukkan bahwa, semakin tinggi frekuensi disiplin kerja dilaksanakan di dalam suatu perusahaan maka akan semakin tinggi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Musanef

(2002:116) yang berpendapat bahwa : Disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip yang lainnya, artinya disiplin kerja setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil kinerja atau prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya.

Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan uji koefisien korelasi pemberian insentif dengan kinerja karyawan yang menghasilkan hasil uji 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tingkat keeratan hubungan antara variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan adalah kuat. Hasil analisis determinasi variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan adalah 0,37,1 , artinya variabel pemberian insentif dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan sebesar 37,1% dan 62,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yakni  $4,730 > 1.68595$  dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Koefisien ( $X_2$ ) yang positif menunjukkan bahwa, semakin baik pemberian insentif yang ada di dalam perusahaan maka akan semakin tinggi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Menurut Wibowo (2011:367), pemberian insentif dapat memperkuat kepercayaan karyawan bahwa insentif mengikuti kinerja yang dihasilkan, menciptakan persepsi keadilan, memperkuat perilaku yang

diinginkan dan mengusahakan dasar yang objektif untuk memberikan penghargaan, serta dapat meningkatkan motivasi karyawan yang akan berdampak pada kinerjanya.

Hasil pengujian secara bersamaan (simultan) menyatakan adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan melalui hasil perhitungan nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau  $21.007 > 3,27$ . Artinya, semakin tinggi frekuensi disiplin kerja dilaksanakan dan semakin baik atau semakin tinggi pemberian insentif di dalam sebuah perusahaan akan berdampak semakin tingginya kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta Divisi Sales dan Marketing Jakarta. dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

Hasil uji ini diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien korelasi berganda yang menghasilkan nilai 0,729 yang artinya memiliki korelasi yang kuat. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:257), nilai korelasi yang berada di dalam interval 0,600 – 0,799 memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat. Uji lain dilakukan dengan koefisien determinasi dari seluruh variabel yang kemudian diperoleh nilai sebesar 0,532. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan pemberian insentif sebesar 53,2%. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:34), bahwa secara garis besar faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya; intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja dan latar belakang

pendidikan. Sedangkan, faktor eksternal adalah faktor pendukung dari luar karyawan, misalnya; gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, insentif, dan sistem manajemen di dalam perusahaan. Dalam penelitian ini, faktor eksternal disiplin kerja dan pemberian insentif dipilih sebagai variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan karena kesesuaian permasalahan dengan objek yang diteliti.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada pembahasan dan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan, diantaranya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,277, artinya variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan sebesar 27,7%. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni  $3.816 > 1.68595$ . Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Nusantara Card Semesta Divisi Sales dan Marketing termasuk, variabel Disiplin kerja termasuk dalam kategori tinggi/baik.
2. Terdapat pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan adalah 0,371, artinya variabel pemberian insentif dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan sebesar 37,1%.

Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni  $4,730 > 1.68595$ . Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Nusantara Card Semesta Divisi Sales dan Marketing termasuk, variabel pemberian insentif termasuk dalam kategori cukup tinggi/baik.

3. Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi dari seluruh variabel yang kemudian diperoleh nilai sebesar 0,532. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan pemberian insentif sebesar 53,2%. Hal itu dibuktikan juga melalui hasil perhitungan nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$ , yaitu  $21.007 > 3,27$ . Artinya, semakin tinggi frekuensi disiplin kerja dilaksanakan dan semakin baik atau semakin tinggi pemberian insentif di dalam sebuah perusahaan akan berdampak semakin tingginya kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta Divisi Sales dan Marketing. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta Divisi Sales dan Marketing termasuk di dalam kategori tinggi.

### **Daftar Pustaka**

- Crimson, Sitanggang, 2005. Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. UNDIP Semarang
- Edwin B. Fliplo, 1998. Terjemahan Moh. Masud. **Manajemen Personalia**, Edisi 6 Jilid 1. Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2006. **Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS**, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Jiwanto, Gunawan, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, ANDI: Yogyakarta
- M. Harlie, 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rosda Karya, Bandung.
- Mariot Tua Efendi. Hariadja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Grasindo. Jakarta
- Mathis Robert L dan Jackson John H, 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta
- Melayu, S.P. Hasibuan, 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi, Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi, cetakan pertama, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Musanef, 2002, **Manajemen Kepegawaian di Indonesia**, Jilid Kedua, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Nazir, M., 2005. *Metode Penelitian* R. Sikumbank, ed., Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi Hadari.2000. **Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja**. Haji Intermedia, Jakarta..
- Panggabean. S, Mutiara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Poltak Sinambela, Lijan , 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala.2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 2, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vethzal & Basri, 2005, *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara:.
- Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 3. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik**, edisi kedua, cetakan pertama, Jakarta: Graha Ilmu;
- J. Supranto, 2001. **Statistik Teori dan Aplikasi**, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa., 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta,.
- Wibisono, Dermawan. 2006. **Manajemen Kinerja**. Erlangga, Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2001. **Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen**. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Wilson. Bangun, 2012. *Manajemen Sumber daya manusia*, Bandung: Penerbit Erlangga'