

# Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar

A.A Made Bintang Cahyaningrat<sup>1)</sup>, Tedi Erviantono<sup>2)</sup>, Kadek Wiwin Dwi Wismayanti<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Email: [bintang.cahyaningrat@yahoo.com](mailto:bintang.cahyaningrat@yahoo.com)<sup>1</sup>, [Erviantono2@yahoo.com](mailto:Erviantono2@yahoo.com)<sup>2</sup>, [wiwin.fisip@gmail.com](mailto:wiwin.fisip@gmail.com)<sup>3</sup>

## ABSTRACT

*Competence of employees is very important in the organization. These competencies will create a superior employee performance and effective in carrying out the work. Technological change rapid will lead human resources to understand technological development, so the employee needed is competence of employee sufficient and able to use the technology. The problem underlying this study is the average employees only graduated of senior high school (SMA) graduated which is its haven't achieve the minimal standard level of archieve profession and not all employee can operate the information technology such as computers. The method that was used is associative method quantitative approach which purpose seeking influence between competence (variable X) toward employee performance (Y). Primary data in this study were obtained through questionnaires as much as the number of samples is 72 Employees of Library institution, Archives and the documentation of Denpasar. Samples in this study using sampling techniques saturated. The results of the analysis of this study indicate that the variable competence affect positive and significant with the employee performance with regression equation  $Y = 19.188 + 0.377 X$ . The result  $R^2$  of 31.1%, and the remaining 68.9% is affected by other factors. From test of significance test obtained  $t (5.622)$  is bigger than  $t$  table (1.666) and showing competencies affect significant positive on employee performance in Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar*

**Keywords:** Competence, Employees Performance, Library, Archives and The Documentation of Denpasar

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya yang paling dibutuhkan dan paling penting didalam organisasi yaitu sumber daya manusia, karena didalam organisasi sumber daya manusia inilah yang akan berperan terhadap jalannya suatu organisasi. Instansi pemerintah maupun swasta memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang diteloh diberikan. Dengan demikian sumber daya manusia harus digerakkan dan dikeola secara aktif agar terwujudnya efektivitas dan keberlangsungan kerja didalam instansi pemerintah atau swasta.

Pegawai merupakan sumber daya manusia atau aset organisasi yang paling utama dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Selain itu pegawai adalah sarana yang terpenting dalam mengatur sumber daya manusia dan kebutuhan organisasi dalam suatu instansi maupun swasta. Menurut Hasibuan (2014:12) pegawai yaitu orang yang menjual jasa

serta pemikiran dan berhak mendapatkan kompensasi, dimana orang atau sumber daya manusia itu terikat dan wajib melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

Peranan pegawai didalam instansi pemerintah atau swasta sangat penting untuk membantu organisasi dalam mewujudkan visi misinya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam organisasi harus didukung oleh beberapa komponen salah satunya kompetensi, kompetensi yaitu pengetahuan, kemampuan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi tersebut akan membentuk suatu karakter kerja pegawai dengan terbentuknya hasil kerja yang baik dan memuaskan, maka dari itu instansi pemerintah atau swasta menegaskan perlunya kompetensi dalam organisasi.

Undang-undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, Penerapan Ilmu

Pengetahuan dan Teknologi memiliki misi yaitu membentuk sumber daya manusia agar memiliki keahlian, kepakaran dan kompetensi dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan teknologi yang cepat akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara profesional dan tepat waktu. Oleh karena itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dan memahami perkembangan teknologi.

Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar merupakan suatu lembaga yang menyelenggarakan pembinaan dan dokumentasi kearsipan, pengelolaan dan pelestarian arsip, layanan dan pengembangan pelestarian perpustakaan. Adapun tugas pokok dan fungsi Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar yaitu sebagai pengelola dan melestarikan arsip-arsip yang diserahkan oleh masing-masing dinas dan perangkat daerah di Kota Denpasar, memberikan pelayanan kearsipan, melakukan pembinaan tata kearsipan kepada seluruh Dinas dan Badan yang terdapat di Pemerintah Kota Denpasar. Komposisi Pegawai Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar 2016 seluruhnya berjumlah 72 orang yang tersebar di seluruh sub unit organisasi. Dimana jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejumlah 42 orang dan Tenaga Kontrak sejumlah 30 orang.

Berdasarkan pengamatan dan observasi penelitian awal, peneliti menemukan beberapa masalah pada pegawai seperti pegawai yang bekerja rata-rata memiliki pendidikan yang tidak memenuhi standar yaitu hanya tamatan SMA, tidak semua pegawai bisa mengoperasikan komputer dikarekan kurangnya pelatihan, kurang proposionalnya pegawai yang berprofesi sebagai arsiparis dan pustakawan, rendahnya minat pegawai dalam bekerja terlihat masih terdapat beberapa pegawai yang bersantai diwaktu jam kerjanya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar. Oleh karena itu perlunya kompetensi agar meningkatnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh sebab itu, penulis berkeinginan untuk meneliti Pegawai Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota

Denpasar sehingga penulis tertarik memilih judul skripsi yaitu "**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar.**"

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Kompetensi

Kompetensi menurut Lye Spencer dan Signe Spencer dalam Sutrisno (2011:203) dapat dijelaskan sebagai karakteristik seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Gordon dalam Sudarmanto (2009:203) bahwa kompetensi adalah aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, skil, nilai, sikap dan minat atau ketertarikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, sehingga dapat tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun salah satu konsep kompetensi menurut Gordon yang mengatakan karakteristik yang terdapat dalam kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)  
Dimana seseorang memiliki kesadaran dan pengamatan akal pikiran dibidang kognitif atau informasi yang diketahui oleh seseorang.
2. *Pemahaman (Understanding)*  
Dimana seseorang memiliki kedalaman kognitif dan proses berpikir dengan benar.
3. Kemampuan (*skill*)  
Sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk bertindak dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.
4. Nilai (*Value*)  
Sesuatu standar perilaku yang telah diyakini secara psikologis didalam diri seseorang.
5. Sikap (*Attitude*)  
Suatu reaksi atau perasaan senang, tidak senang, suka atau tidak suka terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*Interest*)

Suatu dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

### Kinerja Pegawai

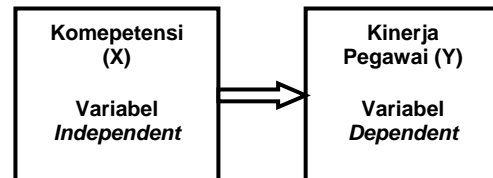
Rivai (2015:15) mengemukakan kinerja pegawai yaitu hasil kerja seseorang atau sekelompok secara keseluruhan melaksanakan tugas dan pekerjaan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya. Mangkunegara (2010:9) berpendapat kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang atau pegawai dalam melakukan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dapat disimpulkan kinerja pegawai yaitu tingkat keberhasilan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, sumber daya manusia harus memiliki beberapa aspek atau ukuran kinerja yang sangat diperlukan dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut John Miner dalam Sudarmanto (2009:11), yaitu :

1. Kuantitas Kerja  
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai seperti jumlah kegiatan atau jumlah tugas yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Kualitas Kerja  
Tingkat dan sejauh mana hasil pelaksanaan kegiatan yang pegawai kerjanya ditinjau dari tingkat kesalahan, kecermatan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja (ketepatan waktu)  
Tingkat sejauhmana suatu kegiatan atau tugas yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dengan memperhatikan koordinasi atau sesuatu yang dapat diukur dengan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif.
4. Bekerja sama dengan orang lain  
Sejauh mana seseorang atau pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan hubungan antar atasan, rekan kerja, dan bawahan.

### Model Analisis

Model analisis bertujuan untuk mengetahui alur pemikiran yang didalamnya terdapat hubungan antara Variabel Independet (X) terhadap Variabel Dependent (Y). Model analisis penelitian ini sebagai berikut:



Penelitian ini menggunakan variabel Kompetensi (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan indikator-indikator seperti yang tercantum diatas untuk mengukur kedua variabel tersebut.

### Hipotesa

Hipotesa yang digunakan pada penelitian ini yakni:

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar.

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:8), metode penelitian merupakan metode yang dapat digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang berbentuk asosiatif dengan tujuan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh antar dua variabel yaitu kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y).

Data yang digunakan yaitu dengan data primer atau data secara langsung dari sumber yang ada.

Unit analisis yang terkait populasi pada penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar yang berjumlah 72 orang.

Pengumpulan data melalui kuesioner, observasi non partisipan, dan studi

kepastakaan digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini. Kemudian disajikan berupa tabel, grafik, narasi, dan presentase.

#### Teknik Analisis Data

- Uji Statistik Deskriptif digunakan untuk analisa data dengan cara menyimpulkan secara menyeluruh atau menggambarkan data yang telah terkumpul menjadi satu.
- Uji syarat atau uji instrumen digunakan untuk ketepatan suatu kuesioner dalam melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.
- Uji Asumsi Klasik ada dua yaitu Uji Normalitas dan Uji Multikolinieritas digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui model regresi berdistribusi normal atau tidak dan apakah terdapat koreasi antar variabel bebas .
- Regresi Linear Sederhana  
Berfungsi untuk mencari tahu pengaruh hubungan antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja pegawai, dengan menggunakan rumus persamaan regresi linear sederhana seperti dibawah ini:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

b : Regresi b

X : Kompetensi

a : Regresi a

e : Standar error

- Uji Signifikansi  
Uji signifikansi dipakai untuk menguji dan mengetahui sejauh mana adanya pengaruh positif atau negatif variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai dengan menggunakan uji t. Adapun ketentuannya yaitu  $H_1$  diterima, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

- Koefisien Determinan  
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinan dihitung dengan menggunakan rumus seperti dibawah ini:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

$r_{xy}$  = Korelasi Produk Momen antara X dan Y

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Melalui data variabel X dan Y yang telah diolah dengan menggunakan bantuan Program SPSS 20, kemudian disajikan dengan tabel berikut ini :

**Tabel Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standar Koefisien	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	19.188	4.835		3.969	.000
Kompetensi	.377	.067	.558	5.622	.000
<b>R Square</b>					<b>0,311</b>
<b>F Statistik</b>					<b>31,609</b>
<b>Signifikansi</b>					<b>0,000</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel hasil uji analisis regresi linear sederhana maka persamaan garis linear sederhananya yaitu :

$$Y = 19,188 + 0,377 X + e$$

Persamaan garis linear sederhana tersebut dapat dijelaskan bahwa

- Nilai konstanta 19,188 menunjukkan secara rata-rata jika tidak ada penambahan pada kompetensi atau nilainya 0, maka jumlah kinerja pegawai sebesar 19,188.
- Nilai koefisien regresi 0,377 menunjukkan besarnya koefisien regresi variabel kompetensi. Kemudian apabila kompetensi mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar mengalami peningkatan sebesar 0,377.
- Standar error pada penelitian ini yaitu 4,835 disini seluruh variabel yang dihitung memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 4,835

Hasil uji regresi linear sederhana di atas menjelaskan setiap kenaikan pada variabel X akan diikuti dengan kenaikan variabel Y, yang menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### Uji Signifikansi

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,622 > 1,666$  dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , Maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hasil memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kompetensi terhadap Kinerja

Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar.

### Koefisien Determinan

Melihat pada tabel uji regresi, didapat angka korelasi (R) sejumlah 0,558 maka koefisien determinasi ( $R^2 = 0,558^2 = 0,311$ ) atau 31,1% dimaksudkan bahwa sebesar 31,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, kemudian sisanya 68,9% faktor lain yang mempengaruhi dan tidak dimasukkan kedalam penelitian.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Kompetensi secara umum yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Peningkatan kompetensi adaah strategi yang diarahkan untuk meningkatkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara efisien, efektif dan bertanggung jawab. Pegawai akan meningkatkan kinerja pegawainya apabila dia memiliki kompetensi tinggi, memiliki minat kerja tinggi dan yakin bahwa tujuannya akan tercapai.

Hasil uji koefisien determinasi meperlihatkan sebesar 31,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, kemudian sisanya sebesar 68,9% dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja dan kondisi lingkungan kerja.

Perhitungan uji regresi linear sederhana antara kompetensi terhadap kinerja pegawai kerja mendapatkan hasil korelasi sebesar 0,558. Perhitung uji regresi dikerjakan dengan bantuan program SPSS 20 dan mendapatkan hasil dari  $\beta$ kompetensi sebesar 0,377. Hal tersebut menunjukan apabila variabel X (kompetensi) naik 1% maka variabel Y (kinerja pegawai) akan naik sebesar 0,377. Kemudian apabila kompetensi (X) tidak mengalami perubahan = 0, maka kinerja pegawai sejumlah 19,188.

Hal diatas menunjukan bahwa antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik kompetensi pegawai dalam bekerja maka akan semakin baik juga kinerja pegawai yang bekerja.

Hasil dari Uji t yaitu diketahui  $t_{hitung}$  dengan nilai 5,622 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,666 nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  yang memperlihatkan adanya pengaruh

yang signifikan pada kedua variabel terkait, maka  $H_0$  ditolak pada taraf nyata dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar.

Berdasarkan kuesioner terbuka yang disebarakan selama berangsungnya peneitian, masih terdapat beberapa pegawai yang kurang berkompeten daam melaksanakan. Diantaranya sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa responden yang menjawab tidak bersedia ditempatkan dibidang lain yang tidak sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki, dengan alasan kondisi seperti itu tidak akan mendukung seseorang untuk menjadi professional yang akan menghambat kinerja karena jika tidak suatu pekerja tidak memiliki pengalaman dan skill akan susah untuk mencapai target kerja.
2. Selain kompetensi yang menunjang kinerja pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya yaitu faktor kesejahteraan pegawai, dikarenakan masih kurangnya sistem remunerasi (bonus) selain gaji yang belum didapatkan pada pegawai Negeri Sipil maupun pegawai kontrak. Selain kompetensi, koordinasi juga menunjang kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat kurangnya koordinasi, kerjasama dan komunikasi pada badan ini, dimana pada koordinasi yaitu pemberian tugas dari masing-masing bidang belum sepenuhnya dipahami lebih detail dan masih sering terjadi adanya tumpang tindih (*overlapping*) antar pegawai.
3. Masih terdapat beberapa pegawai yang belum memahami atau belum bisa mengoperasikan komputer atau tekonologi informasi, dikarenakan kurangnya pengalaman dalam menggunakan komputer, kurangnya ketrampilan dalam mengakses internet dalam computer.
4. Masih terdapat terbatasnya anggaran yang disebabkan sarana dan prasarana yang tidak lengkap, seperti fasilitas yang tidak lengkap yaitu sistem komputerisasi dan fasilitas-fasilitas lainnya seperti tempat penyimpanan arsip dan rak buku yang terdapat pada perpustakaan.
5. Kendala dan hambatan dalam melaksanakan tugas pada badan ini

yaitu terdapatnya masalah mengenai sumber daya manusia, dmasih kurangnya pegawai yang memiliki tenaga proposional atau skill yang dimiliki didalam bidang-bidang tertentu.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis melalui analisis statistik dari 72 kusioner yang diberikan kepada pegawai Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar dapat meyimpulkan sebagai berikut ini :

1. Hasil dari uji regresi linier sederhana antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,558. Dari perhitungan tersebut juga didapat hasil dari  $\beta$  kompetensi sebesar 0,377. Artinya apabila variabel kompetensi naik 1 satuan (1%) maka variabel kinerja pegawai naik sebesar 0,377. Namun sebaliknya apabila kompetensi tidak ada perubahan atau sama dengan nol, maka jumlah kinerja pegawai sebesar 19,188.
2. Hasil uji t dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,622 > 1,666$ ), dengan angka signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar.
3. Melalui tahap pengujian statistik persamaan analisis regresi linear sederhana dari hasil uji koefisien determinan diperoleh sebesar sebesar 31,1% artinya kinerja pegawai dipengaruhi kompetensi sebesar 31,1%. Sedangkan sisanya 68,9% dapat disebabkan oleh kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, pendidikan yang ada pada diri pegawai itu sendiri serta lingkungan kerja.

## Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kepala Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar agar dalam meningkatkan kompetensi pegawai dengan melakukan pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai di masa yang akan datang.

2. Diharapkan Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar menambah pegawai yang mempunyai keahlian khusus dibidang tertentu dan bidang Ilmu Teknologi (IT) sehingga tidak ada penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Disarankan kepada pegawai yang bekerja pada badan ini agar lebih meningkatkan profesionalitas dalam bekerja dengan tidak bersantai diwaktu jam kerjanya. Selain itu dalam meningkatkan kinerja pegawai perlunya memperhatikan masalah yang berkaitan dengan kuantitas kerja jika terdapat tugas yang masih belum terselesaikan diharapkan kesadarannya pegawai untuk menyelesaikannya dan tidak menundanya karena hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai nantinya.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Sosial Lainnya)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Fandy Tjipto.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sondang, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta