

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN TULUNGAGUNG**

ANGGIT ENGGAR YUDHARANA

Universitas Islam Kediri, Kediri

Email: anggitenggar@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan uji t dan pengaruh secara simultan digunakan uji F. Oleh karena populasi 48 orang (kurang dari 100) maka diambil sebanyak seluruhnya sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu perlu adanya perhatian terhadap disiplin kerja dalam organisasi. Disamping itu, perlu juga dilakukan pengembangan kompetensi secara terus menerus bagi para pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study was intended to know and analyze the influence of competence and discipline on officials Performance of Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. This study uses multiple linear regression analysis. To analyze the partially effect of two independent variables toward dependent variable we used t test. On the other hand, to analyze the influence independent variables toward dependent variable simultaneously we used F test. This study involved all 48 Badan Kepegawaian Daerah officials as participants. Research findings shows that all predictors have positive influence on official's performance. The result of this study can be valuable consideration to anyone who wants to increase their officials or employees' performance. Therefore, it is important to pay more attention to discipline in working. Besides, it is necessary to have continuous improvement in employee's competence aspect.

Keywords: Competence, Discipline, and Performance

PENDAHULUAN

Visi reformasi birokrasi, yang sampai dengan saat ini terus berusaha diwujudkan oleh pemerintah, adalah terwujudnya aparatur negara yang profesional dan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Salah satu aspek yang mengalami perubahan mendasar dalam era reformasi birokrasi ini adalah pola pikir Pegawai Negeri Sipil (PNS). Substansi penting pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam era otonomi daerah dan prinsip good governance adalah perubahan paradigma, sikap, nilai dan perilaku para aparatur pemerintah. Mereka harus berubah dari paradigma proyek ke paradigma enterpreneur, perilaku terkotak-

kotak ke perilaku team work dan ditunjang dengan SDM yang mampu melayani konsumen (dan atau semua stakeholder), memberikan kepuasan pelanggan serta lebih berorientasi kepada pelayanan publik. (Sulistiyani, 2011:33). Hal ini sesuai dengan pernyataan Spencer dalam Sulistiyani (2011:50) bahwa aliran perubahan suatu organisasi tidak akan berjalan lancar tanpa didasarkan pada pemberdayaan dan kompetensi karyawan yang menjalankan proses tersebut. Armstrong (2010) menguraikan bahwa keberhasilan atau kesuksesan suatu organisasi adalah hasil dari kompetensi individu yang ada di dalamnya.

Disamping faktor Kompetensi, Disiplin kerja juga merupakan hal mutlak

yang harus ada dalam diri tiap pegawai. Robbins (2010:97) mendefinisikan disiplin sebagai suatu kondisi dalam suatu organisasi dimana pegawai mengatur dirinya sendiri agar sesuai dengan peraturan dan standar perilaku, dalam hal ini norma dan nilai, yang berlaku di organisasi tersebut. Kesadaran pegawai diperlukan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu, instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai. (Hasibuan, 2013:194).

Hasil dari Kompetensi dan Disiplin Kerja Pegawai pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja organisasi, dalam hal ini kinerja pelayanan instansi pemerintah. Kinerja menurut Mangkuprawira (2007:153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari Pegawai serta organisasi bersangkutan.

Di lingkup Pemerintah Kabupaten Tulungagung, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) menjadi institusi atau lembaga yang bertugas menjalankan fungsi pelayanan manajemen kepegawaian. Tugas-tugas seperti perencanaan sampai dengan promosi dan penggajian yang terkait salah satunya dengan kompetensi pegawai, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah yang salah satunya terkait dengan disiplin pegawai, menjadikan BKD Kabupaten Tulungagung menjadi representasi dari seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) se-Kabupaten Tulungagung terkait dengan kompetensi dan disiplin kerja pegawai.

Dengan memperhatikan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung?
- 3) Apakah kompetensi dan disiplin kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung?

Sementara Tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.
- 2) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.
- 3) Untuk mengetahui apakah kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

Penelitian-penelitian yang dilakukan mengenai hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja. Hasil penelitian Ismail dan Abidin (2010) menunjukkan bahwa terbukti kompetensi dari pegawai adalah faktor utama dan paling berpengaruh.

Hasil penelitian Sarwanto (2007) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudianto, Suhalis dan Pahala (2014) mendapatkan kesimpulan bahwa: (1) variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini awak armada kapal sungai; (2) variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja awak armada kapal sungai; dan (3) terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja awak armada kapal sungai. Kinerja awak kapal yang berkualitas dan produktif dapat dicapai apabila para awak kapal memiliki kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan merupakan aspek yang cukup memiliki andil dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Kedisiplinan yang tinggi pada seorang awak kapal akan berdampak positif terhadap kinerjanya dalam arti kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikannya.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung memiliki 48 orang karyawan. Terbagi atas 17 orang pejabat struktural dan 31 orang staf. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan kuesioner. Sementara data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh organisasi, seperti struktur dan latar belakang organisasi. Teknik analisis linier berganda dan analisis deskriptif digunakan pada penelitian ini. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) serta Kinerja (Y) merupakan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas

Uji kualitas data telah dilakukan dengan uji validitas dan realibilitas dengan menggunakan software SPSS 22. Kuesioner telah dibagikan kepada 48 responden. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS 22, diperoleh hasil uji validitas variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel
Validitas Variabel Kompetensi

Butir Pernyataan	r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)	r tabel	Keterangan
1	0,664	0,284	Valid
2	0,740	0,284	Valid
3	0,681	0,284	Valid
4	0,668	0,284	Valid
5	0,578	0,284	Valid
6	0,591	0,284	Valid
7	0,714	0,284	Valid
8	0,578	0,284	Valid
9	0,566	0,284	Valid
10	0,448	0,284	Valid

Tabel
Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)	r tabel	Ket.
1	0,474	0,284	Valid
2	0,738	0,284	Valid
3	0,761	0,284	Valid
4	0,709	0,284	Valid
5	0,834	0,284	Valid
6	0,813	0,284	Valid
7	0,812	0,284	Valid
8	0,588	0,284	Valid

Tabel
Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Butir Pernyataan	r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)	r tabel	Ket.
1	0,466	0,284	Valid
2	0,664	0,284	Valid
3	0,673	0,284	Valid
4	0,708	0,284	Valid

Butir Pernyataan	r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)	r tabel	Ket.
5	0,697	0,284	Valid
6	0,776	0,284	Valid
7	0,638	0,284	Valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur/menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut.

Tabel
Hasil Pengujian Reliabilitas Masing-masing Variabel

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi	0,821	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,858	Reliabel
3	Kinerja	0,771	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi

Sebelum model Regresi linear berganda digunakan, model harus memenuhi asumsi klasik.

1) Uji Normalitas

Gambar di bawah merupakan hasil uji normalitas data untuk semua dimensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, yang berarti nilai residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan semua variabel bebas.

Namun, untuk menghindari unsur subjektivitas yang ditimbulkan oleh interpretasi individu terhadap gambar tersebut, maka digunakan metode Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini:

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel berikut, diketahui bahwa nilai Tolerance variabel Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yakni 0,455 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yakni 2,197 lebih kecil dari 10,00. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel
Hasil Uji Multikolinearitas menggunakan SPSS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	,455	2,197
Disiplin Kerja	,455	2,197

3) Uji Autokorelasi

Pemeriksaan asumsi autokorelasi di dalam penelitian ini menggunakan Statistik Durbin Watson (D-W) dengan melihat nilai d yang dibandingkan dengan nilai d_{tabel} dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Secara umum data yang bebas dan autokorelasi memiliki nilai D-W antara -2 sampai +2.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai D-W adalah 2,095. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel $N=48$ dan variabel independen 2 pada Durbin-Watson sehingga diperoleh nilai d_u adalah 1,578. Dengan demikian berarti Nilai D-W lebih dari batas atas (d_u) dan kurang dari (d_l) $4-1,578= 2,422$, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	288,231	2	144,115	65,45	,000^b
Residual	99,082	45	2,202		
Total	387,312	47			

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai D-W adalah 2,095. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel $N=48$ dan variabel independen 2 pada Durbin-Watson sehingga diperoleh nilai d_u adalah 1,578. Dengan demikian berarti Nilai D-W lebih dari batas atas (d_u) dan kurang dari (d_l) $4-1,578= 2,422$, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,870	2,326		,804	,426
Kompetensi	,315	,081	,436	3,904	,000
Disiplin Kerja	,398	,091	,489	4,374	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji Glesjer.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,282 dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,095 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

Analisis Regresi

Regresi antara variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat digambarkan dalam pengolahan data dengan *software* SPSS versi 22.00. Hasil yang diperoleh dari pengolahan data dengan program SPSS dirangkum pada tabel berikut.

Tabel Analisis Regresi Berganda menggunakan SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,863^a	,744	,733

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Maka dengan mengacu pada tabel di atas dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,870 + 0.315X_1 + 0.398X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Disiplin Kerja

Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Dalam Uji t yang digunakan adalah tabel Coefficients. Dalam analisis regresi linear berganda, Uji t digunakan untuk uji parsial (sendiri-sendiri) dalam arti menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah melihat tabel 'Coefficients' di atas, langkah selanjutnya adalah kriteria pengujiannya. Terdapat dua cara kriteria pengujian, dan bisa dipilih salah satu saja, yaitu dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan t hitung. Nilai t sesuai tabel di atas adalah 3,904 untuk X_1 dan 4,374 untuk X_2 . Angka ini disebut dengan t hitung, yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel (1,679). Nilai t hitung kedua variabel tersebut ternyata lebih besar dari t tabel, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Setelah melihat tabel 'Anova', langkah selanjutnya adalah membandingkan antara nilai F tabel dengan F hitung. Nilai F dalam tabel ANOVA di atas adalah 65,453. Angka ini adalah nilai F hitung, yang apabila dibandingkan dengan nilai F tabel (3,20) nilai F hitung lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Di dalam Tabel *Model Summary* Angka R bernilai 0,863 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah kuat. Sedangkan nilai R Square yaitu sebesar 0,744 atau 74,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 74,4% sedangkan sisanya (25,6%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Sesuai dengan pembahasan dalam bab-bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Hal ini disebabkan antara lain oleh faktor interaksi antara atasan dan bawahan yang terjalin dengan baik, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik serta cukup memadainya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bidang tugasnya masing-masing.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Tulungagung. Hal ini antara lain disebabkan karena sebagian besar pegawai sudah mematuhi aturan-aturan maupun sanksi hukuman yang diakibatkan oleh pelanggaran disiplin pegawai.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung sebagian besar disebabkan oleh kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawainya.

SARAN

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia dalam hal peningkatan kinerja melalui kompetensi dan disiplin kerja, maka dengan ini disarankan agar ketentuan dan implementasi yang selama ini telah dilaksanakan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung perlu tetap dipertahankan dan ditingkatkan. Disamping itu, kompetensi pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung, juga perlu ditingkatkan baik melalui pendidikan dan pelatihan formal maupun non formal sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirulah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia.
- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. United States: Kogan Page Limited.
- Armstrong, Michael. 2010. *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice*. United States: Kogan Page Limited.
- Bachrun, Saifuddin. 2011. *Menyusun Penggajian Berbasis Kompetensi dalam Praktik*. Jakarta: Penerbit PPM.

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Davis K, dan E, Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 2013. *Human Resource Management*. 13th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gaol, Jimmy L. 2015. *A to Z human Capital Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Gibson, James L., Ivancevich, Jhon M., dan Donnely, Jame H, Jr., 2007, *Organization*, jilid 8 (Alih Bahasa Djakarsih). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ma'arif, Syamsul dan Lindawati Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia: Implementasi menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor: IPB Press.
- Malthis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indrus Kelompok Gramedia.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2009. *Bisnis, manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Moekijat. 2001. *Evaluasi Pelatihan dalam Rangka Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mulyana. 2008. *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. USU: Universitas Sumatra Utara.
- Novitasari, Anisa. 2008. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Priansa, Donni J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Rampersad, Hubert K. 2006. *Personal Balanced Scorecard. The Way to Individual Happiness, Personal Integrity and Organizational Effectiveness. Edisi Indonesia. Pertajam Kompetensi Anda dengan Personal Balance Scorecard. Sinergikan Ambisi Pribadi dengan Ambisi Perusahaan Anda*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Fundamentals of Human Resource Management*. United States: John Wiley and Sons, Inc.
- Ruky, Achmad. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjuntak, P.2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, M. 2014. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif*

Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
Gava Media.

Sugiyono, 2014. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Suradinata. 2002. *Manajemen Pemerintah Dalam Ilmu Pemerintah*. Jakarta: Videodata.

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

W.B. Werther and Davis. 2003. *Human Resources and Personal Management*. New York: Mc GrawHill. Inc.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.