

## PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TENAYAN RAYA DI PEKANBARU

NANIK YUZALMI  
STIE Persada Bunda  
n.yuzalmi@gmail.com

**Abstract:** *The purpose of this study was to analyze the effect of supervision and work discipline on employee performance at the Tenayan Raya\_ Pekanbaru District Office simultaneously and partially. This research is quantitative. The data collection method used in this study was through interviews, observation, and questionnaires. In this study, problem solving was carried out through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis testing (t test, f test, R<sup>2</sup> test), all of which were seen using the SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 20.0 program. The population that is the object of research is the employees of the Tenayan Raya Pekanbaru Sub-district Office, totaling 40 employees, and the sample used is all 40 employees. The result of the coefficient of determination (Adjusted R-Square) obtained is 0.854 or 85.4% of employee performance is influenced by the variables of supervision and work discipline, while the remaining 14.6 is influenced by other variables not examined by the researcher. From the results of multiple linear regression test shows  $Y = 3.633 + 0.832X_1 + 0.103X_2$ . From the results of the t-test, it is known that supervision has a significant effect on employee performance, with tcount greater than ttable, namely  $12,900 > 2,026$  and work discipline has a significant effect on employee performance, with tcount greater than ttable, ie  $3,902 > 2,026$ . At a significant level of 0.05 from the Fcount test of 114,617, which is greater than the Ftable value of 3.24, this indicates that the proposed hypothesis is acceptable.*

**Keywords:** *Supervision, Work Discipline, Employee Performance.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya\_ Pekanbaru secara simultan dan parsial. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini melalui metode wawancara, observasi, dan kuesioner. Dalam penelitian ini pemecahan masalah dilakukan melalui uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t, uji f, uji R<sup>2</sup>) yang semua terlihat dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 20.0. populasi yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Kantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru yang berjumlah 40 pegawai, dan yang digunakan sebagai sampel adalah seluruh pegawai yang berjumlah 40 orang. Hasil nilai koefisien determinasi (Adjusted R-Square) yang diperoleh adalah 0,854 atau sebesar 85,4% kinerja pegawai pegawai dipengaruhi oleh variabel pengawasan dan disiplin Kerja, sedangkan sisanya 14,6 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Dari hasil uji regresi linier berganda menunjukkan  $Y = 3.633 + 0,832X_1 + 0,103X_2$ . Dari hasil uji t diketahui bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $12.900 > 2.026$  dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $3.902 > 2.026$ . Pada taraf signifikan 0,05 dari uji  $F_{hitung}$  sebesar 114.617 lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.24 hal ini menunjukkan hasil hipotesis yang diajukan dapat diterima.

**Kata Kunci:** Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

### A. Pendahuluan

Kecamatan merupakan sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Di Indonesia, sebuah kecamatan adalah pembagian dari kabupaten atau kota dengan berpedoman pada Peraturan Daerah (PERDA). Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh perlimpahan

sebagai wewenang dari Bupati atau Walikota, selain melaksanakan tugas tersebut Camat juga bertugas melaksanakan tugas umum pemerintahan.

Menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peran dari sumber daya manusia sangat penting dalam memberikan pelayanan serta tujuan dari instansi pemerintahan, baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan dalam sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan disiplin kerja yang baik. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional pada saat ini. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata dan mengembangkan potensi sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas dan kuantitas dari kinerja yang dimiliki oleh instansi. Kuantitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawainya untuk mencapai tujuannya. Suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas, wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya. Ini dapat diwujudkan melalui aktivitas - aktivitas manajemen sumber daya manusia yang di tetapkan oleh pimpinan. Dengan menerapkan fungsi manajemen yang baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, tetapi juga termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai tujuan dari hasil kerja. Proses hasil kerja pegawai dapat dicapai dengan adanya pengawasan dan sikap disiplin kerja yang ditetapkan oleh pimpinan. Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang terkontrol, sehingga menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi dan tujuan dari visi, dan misi organisasi dapat tercapai. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi.

Kinerja yang baik dapat tercapai bila fungsi dari manajemen di terapkan dengan baik oleh pimpinan sesuai dengan kebutuhan atau yang diperlukan oleh para pegawai. Supaya terciptanya suasana kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai, dengan suasana kerja yang baik dapat memotivasi kinerja dari pegawai agar lebih bersungguh-sungguh dalam melakukan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama kepala sub bagian umum dan kepegawaian maka peneliti menyimpulkan bahwa kualitas kinerja pegawai Kantor Camat Tenayan Raya belum maksimal. Dapat dilihat berdasarkan data berikut:

Tabel 1 Pelayanan Publik Tahun 2021 di Kantor Camat Tenayan Raya

No	Jenis Pelayanan	Target Penyelesaian	Proses Penyelesaian	Persentase 100%
1	Pembuatan KTP dan KK	3 hari	7 hari	42,8%
2	Izin mendirikan bangunan	4 hari	7 hari	57,1%
3	Izin tempat usaha	4 hari	7 hari	57,1%

4	Surat pindah berdomisili	5 hari	7 hari	71,4%
5	SKGR tanah	14 hari	21 hari	66,6%
Rata-Rata Proses Penyelesaian				59%

Sumber: Kantor Camat Tenayan Raya 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat target dan proses penyelesaian dari pelayanan publik di kantor camat kampar kiri tengah memiliki persentase kerja sebesar 59%, dengan tingkat persentase terendah pada pembuatan KTP, KK yaitu sebesar 42,8%. Sedangkan tingkat kinerja dari pelayanan publik paling tinggi yaitu pada pembuatan surat keterangan pindah berdomisili dengan hasil persentase sebesar 71,4%. Hal ini membuktikan bahwa belum optimalnya kinerja dari pegawai di kecamatan kampar kiri Tengah karna tingkat pelayanan yang dilakukan sangat memakan waktu atau proses penyelesaian yang cukup lama.

Penerapan standar terhadap pelayanan publik yang diberikan masih belum optimal dari standar yang telah ditetapkan, proses penyelesaian pembuatan KTP, KK yang seharusnya selesai dalam waktu 3 hari memakan waktu penyelesaian hingga 7 hari. Proses penyelesaian yang cukup lama membuktikan tidak adanya pungukuran yang dilakukan oleh pimpinan, serta tidak adanya penilaian yang berikan terhadap kinerja sehingga proses penyelesaian dari surat izin berdomisili yang mencapai proses penyelesaian hingga 7 hari dengan persentase dari target penyelesaian sebesar 71%. Dan tidak adanya tindakan koreksi yang dilakukan oleh pimpinan dapat dilihat dari nilai rata-rata proses penyelesaian yang dihasilkan yaitu sebesar 59%.

Dengan ini Pimpinan perlu melakukan tindakan koreksi terhadap kinerja, melakukan penilaian terhadap hasil kerja pegawai, menerapkan standar atas pekerjaan yang dilakukan pegawai serta mengukur sejauh mana hasil dari kinerja pegawai tersebut. Sehingga dapat dilakukan evaluasi mengenai keterlambatan dari hasil kerja pelayanan publik yang diberikan oleh kantor camat. Supaya dapat mendorong pegawai lebih mengoptimalkan kualitas kerja, serta menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya dengan waktu yang telah ditetapkan dan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini pihak manajemen Kantor Camat Tenayan Raya perlu melakukan upaya peningkatan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia, guna memperbaiki kualitas kinerja pegawai. Dimana salah satu faktor yang mampu memberikan stimulus kepada pegawai adalah dengan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai. Pengawasan yang dilakukan atasan bukan semata untuk mencari kesalahan, melainkan untuk menjadikan patokan dengan harapan kesalahan yang sudah terjadi tidak akan terulang kembali. Dengan menjadikan pengawasan sebagai salah satu proses untuk menjamin tujuan dari organisasi dan manajemen tercapai.

Hal ini membuktikan bahwa kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, sehingga kesalahan yang terjadi dapat merugikan organisasi dan tujuan sebagai instansi pemerintahan yang seharusnya memberikan pelayanan publik terhadap masyarakat menjadi terhambat oleh kinerja yang kurang diawasi. Maka dengan melakukan pengawasan yang dilakukan pimpinan diharapkan mencegah dari tindakan melenceng dari para pegawai dapat diatasi. Maka peneliti mengangkat pengawasan sebagai variabel bebas. Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas dari kinerja pegawai Kantor Camat Tenayan Raya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan adalah pengawasan yang berkelanjutan. Sehingga dengan adanya pengawasan dapat meningkatkan sikap disiplin yang tinggi pada diri pegawai.

Sikap disiplin juga merupakan faktor paling penting dalam mewujudkan kinerja yang efisien, disiplin bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang ditentukan sehingga tanggung jawab melekat pada diri dari pegawai. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kepala sub bagian umum dan kepegawaian bahwa umumnya masalah-masalah yang terjadi di Kantor Camat adalah ketidakdisiplinan pegawai. Kenyataan adanya kinerja yang kurang baik di buktikan dengan adanya data absensi. Dimana data tersebut masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap kedisiplinan, ditunjukkan dengan data sebagai berikut:

Tabel 2 Daftar Absensi Pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya  
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Hari kerja	Jumlah kehadiran /tahun	Sakit	%	Izin	%	Mangkir	%	Total
2018	291	12.177	6	15	3	7,5	5	12	34,5
2019	293	12.254	8	20	4	10	4	10	40
2020	292	12.209	7	17,7	7	17,7	6	15	50,4

Keterangan: Jumlah pegawai 42 orang

Sumber: Kantor Camat Kampar Kiri Tengah 2021

Dari tabel 2 pegawai Kantor Camat Tenayan Raya melakukan pelanggaran terhadap absensi pada setiap tahunnya. Jumlah absensi paling tinggi yaitu pada tahun 2020, pelanggaran yang dilakukan pada tahun 2020 sebanyak 20 dengan pesentase sebesar 50.4%. Sedangkan tingkat absensi paling rendah yaitu pada tahun 2018, total pelanggaran sebanyak 14 dengan persentase sebesar 34,5%. Jadi bisa dilihat bahwa pelanggaran terhadap absensi tidak bisa di hindari. Hal ini membuktikan bahwa tingkat disiplin pada tahun 2020 sangat tidak baik, tingkat absensi mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Jika pimpinan tidak memperhatikan atau tidak melakukan sanksi bagi pegawai yang melanggar absensi, ini mengakibatkan terjadinya pelanggaran yang berkelanjutan.

Tingkat absensi yang tinggi akan sangat menghambat pekerjaan yang sudah di tanggung jawabkan kepada pegawai, dan menyebabkan pekerjaan yang tertunda sehingga kinerja tidak maksimal. Maka dari itu penelitian mengangkat disiplin sebagai variabel bebas sebagai faktor pendorong dalam rangka meningkatkan kinerja terhadap pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti membahas tentang kinerja dari pegawai, maka dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja berdasarkan fenomena yang terjadi di Kantor Camat Tenayan Raya. Karena keterbatasan waktu, maka penulis hanya akan membahas Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin kerja. Apabila pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih kurang efektif dan disiplin kerja para pegawai masih tidak berubah, maka visi, misi, dan tujuan dari kantor itu tidak akan tercapai dan kinerja pegawai tidak meningkat karena faktor pendorong dari tercapainya tujuan dari organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri.

## B. Metodologi Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya, data primer disebut juga data asli atau data baru (Sugiyono, 2013:101). Data ini diperoleh langsung dari sumbernya yaitu Kantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru yang telah menjadi objek dalam penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Peneliti memperoleh data dari sumber pertama baik individu maupun perseorangan dalam hasil kusioner, wawancara dan observasi yang dilakukan pada para pegawai Kantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru. Wawancara: suatu Teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab. Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang dengan mengadakan pengamatan terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan mengamati pengawasan kerja dan disiplin kerja serta kinerja dari pegawai Kantor Camat Kampar Kiri Tengah. Menurut Sugiyono (2012:199) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

## C. Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini responden yang diambil sebagai sampel adalah pegawai Kantor Camat Kampar Kiri Tengah. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian sebanyak 40 orang pegawai. Berdasarkan data dari 40 responden yang menjadi pegawai Kantor Camat Tenayan Raya, melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin,

umur dan tingkat pendidikan. Penggolongan yang dilakukan pada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini. Dalam penelitian, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kusioner.

### **1. Pengaruh Variabel Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan hasil bahwa tanggapan responden menyatakan distribusi data variabel ( $X_1$ ) yaitu pengawasan dengan indikator rata-rata tertinggi yaitu "Penilaian kerja" dengan skor 4,07 dalam kategori baik. Sedangkan untuk indikator dengan rata-rata terendah yaitu "tindakan koreksi" dengan skor 3,71 dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan koreksi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Nilai uji statistik pada  $t_{hitung}$  lebih besardari pada  $t_{tabel}$   $12,900 > 2,026$ . Variabel pengawasan ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $\alpha=0,05$  yang berarti  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima artinya variabel pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya Pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Sehingga pengawasan dengan indikator penetapan standar pelaksanaan dan perencanaan, pengukuran kerja, penilaian kerja, dan tindakan koreksi memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Kampar Kiri Tengah.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0.832 bertanda positif, artinya pengawasan berbanding lurus atau searah terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tenayan Raya. Hal ini mengindikasikan bahwa Artinya jika terjadi peningkatan variabel Pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 1, maka besarnya kinerja pegawai ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.832 satuan.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Jadi apabila pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dengan melakukan penilaian, serta meningkatkan tindakan koreksi terhadap pegawai, maka kinerja dari pegawai dapat meningkat serta tujuan dari Kantor Camat Tenayan Raya dalam mengatur pemerintahan serta memberikan pelayanan dapat tercapai dengan baik.

### **2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan hasil bahwa tanggapan responden menyatakan distribusi data variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan indikator tertinggi yaitu "tidak pernah mangkir/tidak kerja" dengan rata-rata skor 3,92 dalam kategori baik. Sedangkan indikator terendah adalah "penggunaan waktu secara efektif" dengan skor 3,41 dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tidak efektifnya penggunaan waktu yang dilakukan oleh pegawai sehingga dapat menghambat pencapaian dari organisasi.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,902 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,026. Dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$   $3,902 > t_{tabel}$  2,026 dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,000 < \alpha=0,05$ , maka  $H_2$  diterima, artinya variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Sehingga disiplin kerja dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir, mematuhi semua peraturan organisasi

### **3. Pengaruh Variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan hasil bahan tanggapan responden menyatakan distribusi data variabel  $Y$  yaitu kinerja dengan indikator "sikap kerja" rata-rata terendah dengan skor 3,81 dalam kategori baik. Dan indikator kualitas rata-rata tertinggi dengan skor 4,16 dalam karegori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai uji statistik pada Fhitung sebesar 114,617 lebih besar dari pada nilai Ftabel 3,24 atau Fhitung  $114,617 > Ftabel$  3,24. Sedangkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha=0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel pengawasan

#### D. Penutup

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Camat Tenayan Raya maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini: Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tenayan Raya. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru. Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru. Pengawasan dan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 78,5% terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Daftar Pusaka

- Afandi, Pandi., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zanafa Publishing., Pekanbaru.
- Daulay, Raihana., 2016., *Manajemen.*, USU Press., Medan.
- Echdar, Saban., 2017., *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis.*, Ghalia Indonesia., Bogor.
- Ghozali, Imam., 2011., *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.*, Universitas Diponegoro., Semarang.
- \_\_\_\_\_, 2013., *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.*, Universitas Diponegoro., Semarang.
- Handoko, T.Hani., 2014., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*, BPF., Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 2017., *Manajemen.*, Edisi Revisi 2., Cetakan ke-29., Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Bumi Aksara., Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2017., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Edisi Revisi., Cetakan ke 20., PT Bumi Aksara., Jakarta.
- Fahmi, Irham., 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.*, Alfabeta., Bandung.
- Irianto, Agus., 2011., *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya.*, Prenada media group., Jakarta.
- Kasmir., 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).*, Cetakan Ke-3., Rajawali Pers., Depok.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2017., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, Cetakan Kesebelas., PT. Remaja Rosdakarya., Bandung.
- Moehariono., 2014., *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.*, Edisi Revisi., PT Raja Grafindo Persada., Jakarta.
- Noor, Juliansyah., 2013., *Penelitian Ilmu Manajemen.*, Kencana Prenada media Group., Jakarta.
- Priansa, Donni Juni., 2016., *Perencanaan & Pengembangan SDM .*, Alfabeta., Bandung.
- Priyatno, Dwi., 2010., *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS.*, Gava Media., Yogyakarta.
- Riduwan., 2014., *Pengantar Statistika Untuk Penelitian.*, Pendidikan Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis., Alfabeta., Bandung.