

## KINERJA TOKO JAYA AGUNG PLASTIK SRAGEN

Robet<sup>1)</sup>, Kun Ismawati<sup>2)</sup>

<sup>1), 2)</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: robetsmaulan66@gmail.com<sup>1)</sup>, kun.ismawati@gmail.com<sup>2)</sup>

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of leadership style, compensation, work discipline and work motivation on employee performance. The research data is primary data, in the form of a questionnaire on 45 employees of Toko Jaya Agung Plastik Sragen. SPSS version 16.0 software is used to test validity and reliability, multiple linear regression, determination, and hypothesis testing. The results showed that the hypothesis testing partially and simultaneously, the variables of leadership style, compensation, work discipline, and work motivation influenced the performance of Toko Jaya Agung Plastik Sragen.*

*Keywords: Leadership Style, Compensation, Work Discipline, Motivation, Performance*

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil yang mampu diperoleh pekerja dalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti, 2010: 260). Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam organisasi (Mangkunegara, 2012). Pemberian kompensasi yang tepat juga akan berpengaruh positif terhadap kinerja (Hasibuan, 2012: 118).

Faktor lain adalah disiplin kerja, yang juga berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasibuan (2013: 191) berpendapat bahwa kedisiplinan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2013: 191). Hal lain yang mampu memperkuat kinerja adalah motivasi. Mangkunegara (2005: 61) menyatakan: "motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Toko Jaya Agung Plastik Kabupaten Sragen?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Toko Jaya Agung Plastik Kabupaten Sragen?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Toko Jaya Agung Plastik Kabupaten Sragen?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja Toko Jaya Agung Plastik Kabupaten Sragen?

5. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Toko Jaya Agung Plastik Kabupaten Sragen?

### TINJAUAN PUSTAKA

Teori kepemimpinan menurut Terry yang dikutip oleh Donni Juni Priansa dan Suwatno (2011: 156-157), mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*): pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahan.
2. Kepemimpinan Non - Pribadi (*Non - Personal Leadership*): pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.
3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian leadership*): pimpinan memperlakukan bawahannya sewenang-wenang, karena menganggap diri orang yang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.
4. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*): pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya.
5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*

*Leadership*): pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan - pekerjaan yang sukar.

6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*): pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga bawahannya senang mengikutinya. Tipe ini lahir karena bawaan sejak lahir.

Teori gaya kepemimpinan menurut Istijanto (2006: 236), ada dua yaitu:

1. Kepemimpinan atas dasar struktur: kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi dan ide.
2. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan: kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Upah adalah pengganti jasa bagi tenaga kerja yang melaksanakan tugas - tugas dalam perusahaan yang sifatnya tidak tetap. Gaji dipergunakan sebagai pengganti jasa bagi tenaga kerja yang bersifat tetap. Dari uraian diatas kompensasi adalah: “segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka” (Sedarmayanti, 2011: 239).

Teori kompensasi menurut Umar (2007: 16) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain - lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan. Dessler (2007: 46) berpendapat bahwa kompensasi merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

Teori disiplin kerja menurut Mangkunegara (2012: 72), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif:

1. Disiplin preventif: suatu upaya untuk

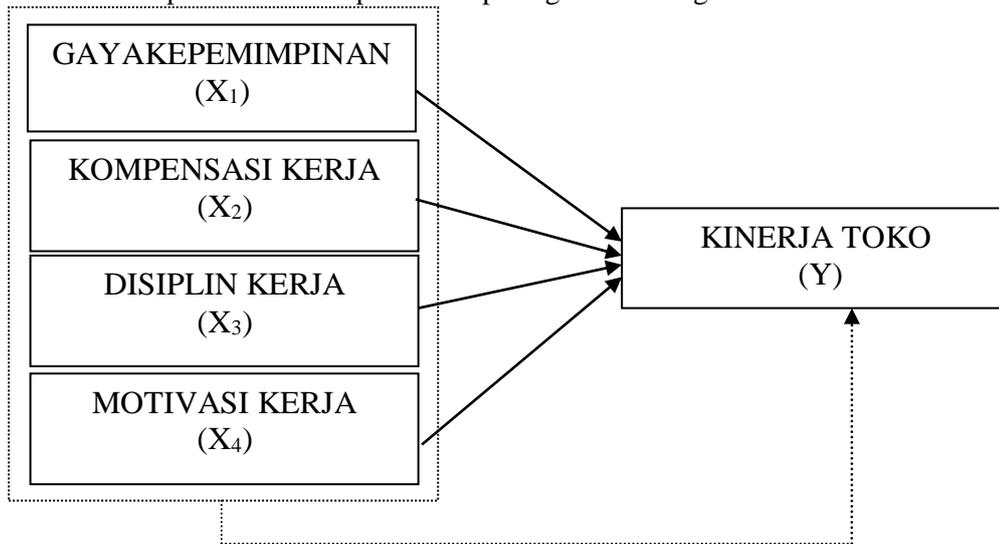
menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja dengan disiplin, dan cara ini dimaksudkan agar karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan. Oleh karenanya disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, maka akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin korektif: suatu upaya penggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Selain kedua konsep tersebut, menurut Bacal (2012: 167) disiplin progresif merupakan salah satu bentuk disiplin. Disiplin ini merupakan proses dimana seorang manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, tetapi ia akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil. Jadi proses ini dimulai secara halus dan bersifat suportif.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010: 379). Mangkunegara (2009: 93), berpendapat bahwa: “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.” Wibowo (2010: 379) mengemukakan bahwa: “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan:

—————> : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

.....> : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan X<sub>4</sub> : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H<sub>0</sub> : β<sub>1</sub> = 0 : Diduga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja toko di toko jaya agung plastik Kabupaten Sragen

H<sub>a</sub> : β<sub>1</sub> ≠ 0 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja toko di toko jaya agung plastik Kabupaten Sragen.

2. H<sub>0</sub> : β<sub>2</sub> = 0 : Diduga kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja toko di toko jaya agung plastik Kabupaten Sragen

H<sub>a</sub> : β<sub>2</sub> ≠ 0 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja toko di toko jaya agung plastik Kabupaten Sragen

3. H<sub>0</sub> : β<sub>3</sub> = 0 : Diduga disiplin kerja tidak

H<sub>a</sub> : β<sub>3</sub> ≠ 0

4. H<sub>0</sub> : β<sub>4</sub> = 0

H<sub>a</sub> : β<sub>4</sub> ≠ 0

5. H<sub>0</sub> : β<sub>1</sub> = β<sub>2</sub> = β<sub>3</sub> = β<sub>4</sub> = 0

H<sub>a</sub> : β<sub>1</sub> ≠ β<sub>2</sub> ≠ β<sub>3</sub> ≠ β<sub>4</sub> ≠ 0

berpengaruh signifikan terhadap kinerja toko di toko jaya agung plastik Kabupaten Sragen

: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja toko di toko jaya agung plastik Kabupaten Sragen

: Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja toko di toko jaya agung plastik Kabupaten Sragen

: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja toko di toko jaya agung plastik Kabupaten Sragen

: Diduga gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja toko di toko jaya agung plastik Kabupaten Sragen

: Diduga gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja toko di toko jaya agung

plastik Kabupaten Sragen.

### METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di Toko Jaya Agung Plastik Sragen. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Jaya Agung Plastik Sragen. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari: 4 (empat) variabel independen yakni gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), dan motivasi kerja ( $X_4$ ). Variabel terikat (variabel dependen) adalah kinerja Toko Jaya Agung Plastik Sragen.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data tentang hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja toko. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa data tentang penelitian terdahulu dan teori-teori yang dapat digunakan

sebagai referensi dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan toko Jaya Agung Plastik Sragen. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sekitar 45 karyawan. Seluruh populasi menjadi sampel, sehingga penelitian ini termasuk penelitian sensus.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel ini yang akan diukur menjadi indikator, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Pengujian Hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, Uji t, Uji F, dan koefisien determinasi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-12,649	2,310		-5,476	,000
Gaya Kepemimpinan	,475	,163	,320	2,913	,006
Kompensasi	,431	,089	,289	4,849	,000
Disiplin Kerja	,489	,121	,434	4,052	,000
Motivasi	,399	,192	,150	2,648	,001

a. Dependen Variabel: Kinerja toko

Sumber : Print Out SPSS diolah Januari 2018

Hasil perhitungan melalui program SPSS versi 16 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -12,649 + 0,475X_1 + 0,431X_2 + 0,489X_3 + 0,399X_4$$

Artinya : Nilai  $\alpha$  (konstan) = -12,649, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi, maka akan dapat menurunkan kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik Sragen. Nilai  $\beta_1 = 0,475$ , bernilai positif artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja toko, apabila terdapat peningkatan gaya kepemimpinan dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik Sragen.

Nilai  $\beta_2 = 0,431$ , bernilai positif artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja toko, apabila terdapat peningkatan kompensasi dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik Sragen. Nilai  $\beta_3 = 0,489$ , bernilai positif artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja toko, apabila terdapat peningkatan disiplin kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik Sragen. Nilai  $\beta_4 = 0,399$ , bernilai positif artinya motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja toko, apabila terdapat peningkatan motivasi dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh

terhadap peningkatan kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik.

Hasil uji  $t$  menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,913 > 2,021$  dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,006 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik Sragen. Hasil analisis terhadap variabel bebas kedua adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,849 > 2,021$  dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik Sragen.

Variabel bebas ketiga hasilnya menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,052 > 2,021$  dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik. Variabel keempat menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,648 > 2,021$

dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,001 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik Sragen.

F Test adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara  $\beta_1, \beta_2, \beta_3,$  dan  $\beta_4$  diuji secara bersama-sama. Hasil analisis menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $66,463 > 2,61$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik Sragen.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi/persentase sumbangan dari seluruh variabel independen ( $X_1, X_2, X_3,$  dan  $X_4$ ) yang terdapat dalam model regresi terhadap dalam model regresi variabel dependent ( $Y$ ) yang hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 <sup>a</sup>	,869	,856	1,543

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi  
 Sumber : Print Out SPSS diolah Januari 2018

Hasil *print out* tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* ( $R^2$ ) dalam penelitian ini sebesar 0,856 sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik Sragen sebesar 85,6% sedangkan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Toko Jaya Agung Plastik Sragen, hal ini mendukung penelitian Hendra (2007). Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik Sragen, hal ini

mendukung penelitian Fajar Kurniadi (2012) dan Medi Prakoso (2016). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik Sragen, hal ini mendukung penelitian Tri Hardjono (2013), Sayudha Patria Adiputera (2013). Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik Sragen, hal ini mendukung penelitian Fajar Kurniadi (2012), Medi Prakoso (2016) dan Tri Hardjono (2013). Gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja toko Toko Jaya Agung Plastik Sragen. Semakin baik kepemimpinan perusahaan, makin besar kompensasi yang diberikan kepada para karyawan, makin tinggi tingkat kedisiplinan

karyawan, serta makin meningkatnya motivasi karyawan, dianggap akan makin meningkatkan kinerja Toko Jaya Agung Plastik Sragen. Saran bagi penelitian yang akan datang dapat menganalisis faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja toko dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek penelitian yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adiputera, Sayudha, P. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Primarindo (Penelitian Terdahulu). Bandung: Universitas Institut Teknologi Bandung
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed. Revisi VI. Jakarta: PT. Redika Cipta.
- Bacal, Robert. 2011. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Brotodihardjo, Santoso. 2013. *Pengantar Ilmu Hukum Pajak*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Desler, Gary. 2007. *MSDM*. Edisi Bahasa Indonesia jilid 1. Jakarta: PT. Indeks
- Hardjono, Tri. 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Penelitian Terdahulu)*. Sumatra Utara: Universitas Sumatra Utara.
- Hasibuan, M. S. P. 2007. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- . 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2013. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendra. 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja toko PT. PLN Cabang Blitar (Penelitian Terdahulu)*. Surabaya: Universitas Airlangga
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Juni Priansa, Donni dan Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin Kepemimpinan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Kurniadi, Fajar. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja toko di Apotek Berkah (Penelitian Terdahulu)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mahmud, Marzuki. 2012. *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. A. Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Ternate: Lep. Khair.
- Prakoso, Medi. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja toko Percetakan Art Studio (Penelitian Terdahulu)*. Jakarta Pusat: Universitas Bung Karno.
- Sedarmayanti. 2010. *MSDM*. Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- . 2011. *MSDM*. Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Soffian. 2009. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Sondang P. Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2014. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veitzal, Revai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.