

## **PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAHAYA SAKTI KARANGANYAR**

**Maria Dhini Saraswati<sup>1)</sup>, Praptiestrini<sup>2)</sup>**

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

E-mail: prapti.unsa@gmail.com<sup>1),2)</sup>

### **Abstract**

*In this study the authors have a goal to determine the influence of knowledge, experience and ability on the performance of employees in PT. Cahaya Sakti Karanganyar either partially or simultaneously. Hypothesis in this research are: Suspected knowledge, experience and ability have effect on the performance of employees in PT. Cahaya Sakti Karanganyar either partially or simultaneously. Data needed in this research is primary data obtained by questionnaire method from sample as much as 77 respondents. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of data analysis in this study can be concluded that knowledge, experience and ability have effect on the performance of employees in PT. Cahaya Sakti Karanganyar either partially or simultaneously.*

**Keywords:** *Knowledge, Experience, Ability and Performance*

### **PENDAHULUAN**

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Kompetensi karyawan ini akan menjadi acuan bagi para manajer untuk menempatkan mereka pada sebuah posisi pekerjaan tertentu. Tidak hanya merekrut, departemen SDM juga bertanggung jawab untuk mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik karena kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja seseorang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia dipandang memiliki peranan yang semakin besar bagi kesuksesan suatu organisasi.

Organisasi pemerintah maupun swasta menyadari bahwa unsur “manusia” yang memiliki keunggulan dalam bersaing akan membawa organisasi ke arah yang lebih maju.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity, dan imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot dan sebagainya”. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam perusahaan perlunya perhatian terhadap pengelolaan yang baik untuk dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Melihat kondisi ini peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi sangat penting.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia itu merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang dapat digunakan secara efektif dalam mencapai berbagai tujuan (Simamora, 2011: 3).

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan tujuan organisasi maka

pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan ditujukan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang (Simamora, 2011: 13).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa keberadaan manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan bertugas untuk mengupayakan peningkatan terhadap produktivitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Upaya ini dilakukan dengan senantiasa meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja adalah pengetahuan. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behavior*). Dari pengalaman penelitian tertulis bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan (Notoadmojo, 2013: 42).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsari (2017: 81) dalam penelitiannya yang menganalisis pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja menerangkan bahwa faktor pengetahuan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa semakin baik pengetahuan seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain pengetahuan adalah faktor pengalaman. Pengalaman merupakan memori episodic, yaitu memori yang menerima dan menyimpan peristiwa yang terjadi atau dialami individu pada waktu dan tempat tertentu, yang berfungsi sebagai referensi otobiografi (Syah, 2013: 71). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Robert (2017) yang menganalisis tentang pengaruh pengalaman dan keterampilan terhadap kinerja menerangkan bahwa faktor pengalaman

merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga semakin baik tingkat pengalaman seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan dalam perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan. Kemampuan yang merupakan kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut kemampuan juga dapat dibagi menjadi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins & Timonthy A. 2014: 57-61).

Terkait dengan permasalahan kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar selama ini karyawan hanya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya saja. Sehingga karyawan selama ini kurang memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja. Terdapat beberapa permasalahan yang terdapat di PT. Cahaya Sakti Karanganyar diantaranya adalah karyawan yang ada di PT. Cahaya Sakti Karanganyar hanya terbatas pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya saja, karyawan kurang adanya inisiatif untuk melakukan tindakan tertentu yang dirasakan akan berdampak baik bagi perusahaan serta kedisiplinan kerja karyawan selama ini dirasakan belum maksimal.

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan yang hendak dibahas, yaitu apakah pengetahuan, pengalaman dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh pada karyawan yang ada di PT. Cahaya Sakti Karanganyar terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan;
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu;
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan;
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan;

5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan (Guritno dan Waridin, 2015: 21)

### Pengetahuan

Pengetahuan dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan apa yang telah karyawan ketahui terkait dengan tugas dan tanggung jawab karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar. Indikator yang digunakan sebagai penilaian variabel pengetahuan diantaranya adalah:

1. Pengetahuan
2. Memahami
3. Aplikasi
4. Analisis
5. Evaluasi (Notoatmodjo, 2013: 85).

### Pengalaman

Pengalaman dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan apa yang telah dialami oleh karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya pada perusahaan. Indikator yang digunakan sebagai pengukuran variabel ini diantaranya adalah:

1. Tingkat pengetahuan dan pendidikan seseorang,
2. Pelaku atau faktor pada pihak yang mempunyai pengalaman,
3. Faktor obyek atau target
4. Faktor lama bekerja,
5. Faktor tingkat pendidikan (Notoatmojo dalam Saparwati, 2012: 94)

### Kemampuan

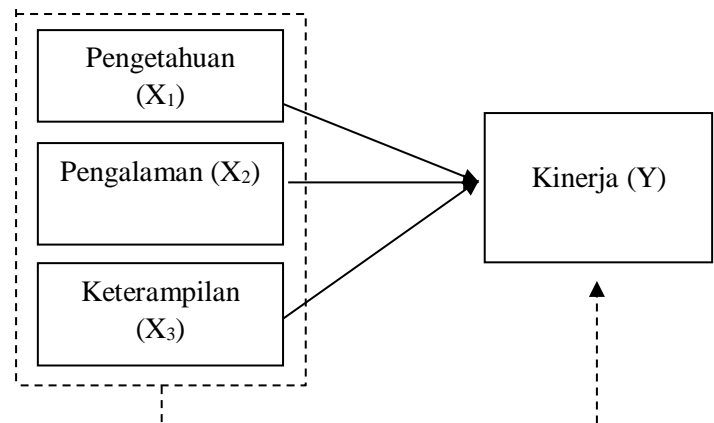
Kemampuan dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan kesanggupan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab terhadap PT. Cahaya Sakti Karanganyar. Adapun indikator yang digunakan sebagai penilaian variabel ini diantaranya adalah:

1. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah).
2. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa (Robbins & Timonhy A. 2014: 57-61).

### Kerangka Pemikiran

Dari uraian tersebut di atas, maka

kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Keterangan:

—————> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

- - - - -> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

### Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "diduga pengetahuan, pengalaman dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan".

### METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis data yang digunakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan berdasarkan bentuk penelitiannya, penelitian ini merupakan asosiasi karena menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini terdapat sebanyak 77 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik diantaranya dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5,140	1,870		-2,749	,008
Pengetahuan	,275	,097	,203	2,799	,002
Pengalaman	,366	,109	,349	3,364	,001
Kemampuan	,682	,136	,531	5,030	,000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: *Print Out SPSS*

Berdasarkan tabel 1, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$a = -5,140$$

$$\beta_1 = 0,275$$

$$\beta_2 = 0,366$$

$$\beta_3 = 0,682$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5,140 + 0,275 X_1 + 0,366 X_2 + 0,682 X_3$$

Keterangan:

- Nilai a (konstan) = -5,140, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat variabel pengetahuan, pengalaman, kemampuan, dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar akan dapat menurun.
- Nilai  $\beta_1 = 0,275$ , bernilai positif artinya pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja, maka apabila terdapat peningkatan pengetahuan sedangkan variabel yang lain konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar.
- Nilai  $\beta_2 = 0,366$ , bernilai positif artinya pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka apabila terdapat peningkatan pengalaman sedangkan variabel yang lain konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar.
- Nilai  $\beta_3 = 0,682$ , bernilai positif artinya kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka apabila terdapat peningkatan kemampuan sedangkan variabel yang lain konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar.

- Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh pengetahuan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,799 > 1,993$ ) dan  $p-value < 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar, Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan pengetahuan yang ada, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya.

- Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh pengalaman ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,364 > 1,993$ ) dan  $p-value < 0,05$  yaitu ( $0,001 < 0,05$ ), berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan pengalaman, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya.

- Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh kemampuan ( $X_3$ )

terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,030 > 1,993$ ) dan  $p-value < 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan kemampuan, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya.

5. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $90,774 > 2,74$ ) dan  $p-value < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ )  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti bahwa pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.
6. Dari hasil analisis data dengan bantuan program SPSS versi 16, maka diperoleh nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 <sub>a</sub>	,789	,780	1,894

a. *Predictors:* (Constant), Kemampuan, Pengetahuan, Pengalaman

Sumber: *Print Out SPSS*

Berdasarkan tabel 2, maka dapat diketahui nilai koefisien detereminasi dalam penelitian ini sebesar 0,780 Sehingga dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari pengetahuan, pengalaman, kemampuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar sebesar 78% sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Seperti kepemimpinan, kesejahteraan dan sebagainya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan variabel bebas yang digunakan untuk

memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini sudah tepat mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,780 atau 78%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengetahuan, pengalaman, kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan.

## Saran

Saran yang dapat direkomendasikan diantaranya adalah mengingat pengalaman dalam penelitian ini mempunyai pengaruh paling rendah terhadap kinerja sehingga perlunya meningkatkan pengalaman bagi karyawan sehingga perlu peningkatan pengalaman seperti dengan memberikan pelatihan dan belajar pada karyawan yang lebih senior di bidangnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar dibutuhkan perhatian terhadap pengetahuan yang luas pada para karyawannya khususnya dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggan, upaya ini dapat dilakukan dengan mengetahui kebutuhan dan harapan para pelanggan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan adanya kemampuan yang mendukung bidang pekerjaan. Upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing guna meningkatkan kepuasan pelanggan. Bagi penelitian yang akan datang dapat menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gery. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prehallindo,.
- Devi, Eva Kris Dian. (2014). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT.*

- Semeru Karya Buana Semarang*). Tesis. Magister Manajemen, Undip, Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Dito, Anoki Herdian. (2010). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Magister Manajemen, Undip, Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Edgar, H., Schien. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Fadhilah, M. Lutfhi. (2010). *Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)*. Tesis. Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2014). *Ekonometrika, Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Diponegoro University Press.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2015). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja*. *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74.
- Handoko, Hani, T. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: UGM.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan S.P. Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto. J. (2011). *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia.
- James A.F; Stoner, Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel. R. (2011). *Manajemen*. Jilid I. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Kotter dan Hackett, R.D., Bycio ,P., Hausdorf, P.A., (2011). Further Assesment of Meyer and Allens Three-Component Model of Organizational Commiment. *Journal of Applied Phsychology*. 79 (1):15-23.
- Luthans E.A. (2011). *Perilaku Organisasi*. 10th Edisi Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Organizational Behavior*. Sixth Edition. Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Mahesa, Deewar. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Central Java)*. Tesis. Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mariam, Rani. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening Studi pada Kantor PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Tesis. Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Mathis, Robert.L, dan John Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Morrow, Mc Elroy dan Blum. (2013). *Work Commitment Among Departement of Transfortation Employees, Profesional Notes. Review of Public Personnel Administration*, Vol 8, No.3, p. 96-104.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurtjahjani, Fullcis dan Masreviastuti. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Lembaga Perbankan Syariah di Malang)*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Politeknik Malang*, Vol 8, No. 1. Februari, 2007, hal. 155-162.
- Panggaben, Mutiara S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Prawirodirdjo, Arto Suharto. (2012). *Analisis Pengaruh Strees Kerja terhadap Kinerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)*. Tesis. Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Rais dan Saembodo. (2011). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rino Yanuardi. (2013). *Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengetahuan Administrasi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Universitas Negeri Padang. Tidak Dipublikasikan.
- Riyanto, Teguh. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Karanganyar dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi, Surakarta.
- Robbins, Stephen P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarjono. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bidang Pengairan UPT Sragen*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, UNSA. Tidak Dipublikasikan.
- Silalahi, Ulber. (2012). *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen SDM*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN).
- Steers dalam Yuwalliatin, Sitty. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja serta Pengaruhnya terhadap Keunggulan Kompetitif. *EKOBIS*, Vol. 7 No. 2.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabetha.
- Sugiyono. (2015). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabetha.
- Sumaryono. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kekaryawanan Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating*. Tesis. Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wahyudi, Bambang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wibowo, Hermawan dan Intan Novela Qurrotul Aini. (2014). *Dukungan Sosial sebagai Variabel Pemoderasi antara Tekanan Kerja dan Kepuasan Keluarga pada Karyawan Perbankan di Surakarta*. Tesis. Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Winardi. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Perusahaan*. Bandung: Alumni.