



DOI: <https://doi.org/10.38035/jstl.v2i1>

Received: 21 Januari 2024, Revised: 23 Februari 2024, Publish: 24 Maret 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia)

Eviana Widiati¹, Deden Komar Priatna², R. Jusdijachlan³, Annisa Fitri Anggraeni⁴

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, febunwim@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, dedenkomar@yahoo.com

³Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, yusdi2008@gmail.com

⁴Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, annisafitrianggraeni@gmail.com

Corresponding Author: edekomar@yahoo.com¹

Abstract: *This study aims to identify and analyze: (1) Compensation, (2) Competence, (3) Employee Performance, and (4) The influence of Compensation and Competence on employee performance in the Marketing Division of PT Coca Cola Amatil Indonesia, both simultaneously and partially. The research methods used are descriptive survey and explanatory survey. The unit of analysis is the employees of the Marketing Division of PT Coca Cola Amatil Indonesia with a sample size of 50 people. The type of investigation is causality, and the time horizon is cross-sectional. The results show that the compensation received by employees in the Marketing Division of PT Coca Cola Amatil Indonesia is generally adequate. The competence of employees is also sufficient to meet the needs. The performance of employees in the Marketing Division of PT Coca Cola Amatil Indonesia is high. Compensation and competence simultaneously affect employee performance, but compensation has a more dominant partial influence on performance than competence. Since compensation has a dominant influence on performance, it should be prioritized to enhance employee performance. It is recommended that the Marketing Division of PT Coca Cola Amatil Indonesia provide appropriate compensation according to regulations by increasing other allowances, enabling employees to work more professionally.*

Keywords: *Compensation, Competence, Employee Performance*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Kompensasi, (2) Kompetensi, (3) Kinerja Pegawai, serta (4) Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia, baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan adalah survei deskriptif dan eksplanatori. Unit analisis adalah pegawai Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia dengan sampel sebanyak 50 orang. Tipe investigasinya adalah kausalitas dengan time horizon cross-sectional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai pada Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia umumnya cukup memadai. Kompetensi pegawai juga sudah sesuai dan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan. Kinerja pegawai pada*

Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia tergolong tinggi. Secara simultan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun secara parsial, kompensasi lebih dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan kompetensi. Karena kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, menjadi prioritas untuk meningkatkan kinerja pegawai. **Disarankan agar** Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia meningkatkan tunjangan-tunjangan lain agar pegawai dapat bekerja lebih profesional.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan organisasi, peran manusia sangat penting dalam setiap aktivitasnya. Organisasi bekerja keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan jelas (Robbins, 2006). Semua keputusan dan tindakan dalam organisasi diprakarsai dan dilakukan oleh manusia, baik sebagai pimpinan maupun karyawan biasa. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki karyawan yang potensial, dengan keterampilan dan pengetahuan yang mendukung pola kerja yang spesifik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006:20). Kinerja yang baik tidak hanya mendukung tujuan organisasi tetapi juga memungkinkan perusahaan bertahan dalam bisnis yang kompetitif. Organisasi yang efektif selalu berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya sebagai kunci utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan ini tidak hanya mendukung kemajuan perusahaan tetapi juga menjaga daya saing di pasar yang kompetitif. Manajemen perlu fokus pada pengembangan kualitas kinerja sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Di PT Coca Cola Amatil Indonesia, ditemukan beberapa masalah terkait Kompetensi dan Kompensasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan mengeluhkan kurangnya variasi tugas yang menarik sesuai dengan keahlian mereka, serta minimnya perhatian dari pimpinan dalam menanggapi masalah yang muncul. Tantangan dalam membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan juga menjadi isu, yang kadang-kadang menciptakan kesan jarak komunikasi di antara mereka. Masih terlihat kurangnya pengakuan terhadap karyawan yang mencapai prestasi, serta beberapa kasus kelalaian dalam menjalankan tugas diidentifikasi sebagai masalah lainnya. Beberapa karyawan juga menunjukkan tingkat antusiasme yang kurang konsisten dan terkadang kurang motivasi untuk bekerja, yang disebabkan oleh pemahaman yang kurang mendalam tentang tugas mereka dan kurangnya dorongan untuk belajar lebih banyak. Selain itu, terdapat catatan pelanggaran aturan seperti sering terlambat masuk atau keluar kantor di luar jam kerja yang menjadi perhatian dalam manajemen perusahaan. Dengan mengidentifikasi dan menangani masalah-masalah ini secara efektif, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja keseluruhan karyawan PT Coca Cola Amatil Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei untuk menguji hipotesis dengan mengumpulkan data di lapangan, melalui analisis deskriptif dan verifikatif. Tipe investigasi adalah kausalitas, dan unit analisis adalah individu, yaitu pegawai Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia. Penelitian ini termasuk cross-sectional, yang mengumpulkan informasi langsung dari lokasi secara empiris. **Populasi penelitian terdiri** dari 130 pegawai Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia, dengan sampel 50 orang yang dipilih menggunakan teknik sampling rule of thumb untuk *path analysis*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis: (1) analisis deskriptif untuk variabel kualitatif, dan (2) analisis

kuantitatif, yang mencakup perolehan koefisien jalur dan determinasi yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis kuantitatif digunakan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggali faktor penyebab. Metode analisis yang digunakan adalah *cross-sectional analysis*. Kombinasi metode analisis ini diharapkan dapat menghasilkan generalisasi yang komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS release 12. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel di bawah ini.

Tabel Matriks Korelasi Antar Variabel
Correlations

		KOMPENSASI	KOMPETENSI
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	50	50
KOMPETENSI	Pearson Correlation	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Selanjutnya berdasarkan kepada hasil perhitungan matriks korelasi dapat dihitung koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X1 sampai X2 serta koefisien jalur variabel lainnya di luar variabel X1 sampai X2 seperti tabel di bawah ini.

Tabel Besarnya Koefisien Jalur

Koefisien jalur X ₁ terhadap Y	py_{x_1}	0.534
Koefisien jalur X ₂ terhadap Y	py_{x_2}	0.269

Sumber : hasil output SPSS

Hasil perhitungan untuk koefisien detreminasi multiple ($R^2_{Y.X_1, X_2}$). Koefisien korelasi ($R_{Y.X_1, X_2}$), koefisien determinasi variabel lain terhadap Y ($P^2_{Y \epsilon}$), dan koefisien jalur variabel lain terhadap Y ($P_{Y \epsilon}$), secara rincin ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

Tabel Koefisien Determinasi Multiple, dan Koefisien Jalur Variabel Lain

Determinasi Multiple (R^2)	$R^2_{Y.X_1, X_2}$	0.522
Koefisien Korelasi Multiple	$R_{Y.X_1, X_2}$	0.723
Determinasi Var. Lain terhadap Y	$P^2_{Y \epsilon}$	0.478
Koefisien Jalur X ₂ Var. Lain terhadap Y	$P_{Y \epsilon}$	0.691

Sumber : hasil output SPSS

Artinya bahwa pengaruh variabel X1, dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0.522 atau 52.2% variabel X1, dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y, dan sisanya 0.478 atau 47.8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh antara kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia, selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk seperti tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Simultan X1 dan X2 terhadap Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.035	2	304.518	25.704	.000 ^a
	Residual	556.824	47	11.847		
	Total	1165.859	49			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai Fhitung sebesar 25.704 dengan sig. Level sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian simultan terbukti atau signifikan, sehingga dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut dengan pengujian secara parsial.

Sedangkan hasil hubungan kausal atau pengaruh secara langsung X1 dan X2 terhadap Y, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

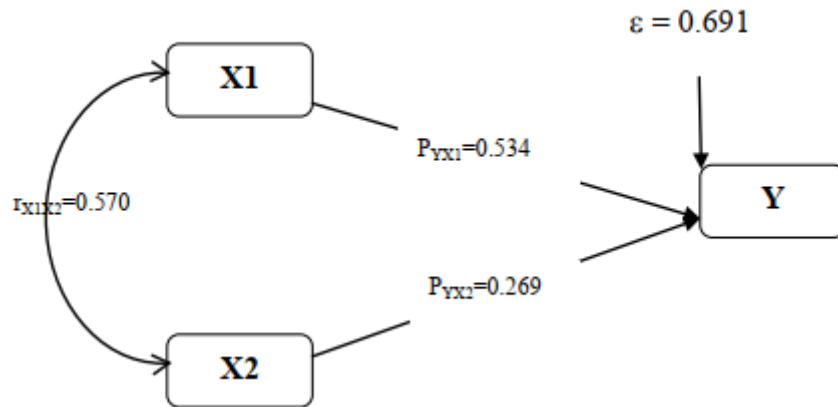
Tabel Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X1 dan X2

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X1, X2 ke Y	0.522	52.2
Pengaruh Diluar X1, X2	0.478	47.8
Jumlah		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia yakni sebesar 52.2%, sedangkan sisanya sebesar 47.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu iklim kerja, motivasi, komitmen, kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja.

Namun apabila dilihat secara parsial kompensasi dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada kompetensi, dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan diagram hubungan kausal variabel X1, X2 terhadap Y sebagai berikut:



Gambar: Diagram Kausal Antara Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja pegawai (Y)

Sebagaimana pada gambar 4.1 di atas, terlihat bahwa kompensasi dominan mempengaruhi kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.534 dengan thitung sebesar 4.355 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.96$, daripada kompetensi sebesar 0.269 dengan thitung sebesar 2.194 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.96$, serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel Pengujian Koefisien Jalur secara Parsial

Simbol Koefisien Jalur		t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
PYX ₁	0.534	4.355	1.96	Ho tolak Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai
PYX ₂	0.269	2.194	1.96	Ho tolak Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Sumber : hasil perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa kompensasi terhadap kinerja pegawai di Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X ₁	Pengaruh langsung ke Y	0.28516	28.5156
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₂ ke Y	0.08188	8.18782
Jumlah		0.36703	36.7034

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi kompensasi terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 28.5156% dengan koefisien thitung sebesar 4.355, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.96$, karena nilai thitung >

tabel, serta tidak langsung melalui variabel kompetensi sebesar 8.18782%. Sedangkan kontribusi kompensasi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 36.7034%, dapat disimpulkan bahwa kompensasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perbaikan faktor kompensasi, karena faktor kompensasi terkait erat dengan peningkatan kinerja pegawai.

Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik kompensasi yang diberikan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga kontribusi kompensasi sangat berarti, namun terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangkan oleh instansi, yaitu dari kecukupan gaji, kecukupan uang transport, tunjangan hari raya dan kecukupan uang lembur. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari kesesuaian promosi jabatan dengan prestasi, kesesuaian imbalan dengan jabatan dan kesesuaian imbalan dengan mutasi. Sedangkan sistem kompensasi merupakan salah satu alat untuk memotivasi para pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan itu. Kompensasi umumnya diberikan sebagai imbalan atas perilaku kerja individual, tetapi dapat pula diberikan kepada kelompok. Sistem kompensasi menghubungkan antara kompensasi dan unjuk kerja bukan senioritas ataupun jumlah jam kerja

Demikian juga, hasil perhitungan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari kompetensi Terhadap Kinerja pegawai

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X₂	Pengaruh langsung ke Y	0.07236	7.2361
	Pengaruh tidak langsung melalui X₁ ke Y	0.08188	8.18782
Jumlah		0.15424	15.4239

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 7.2361% dengan koefisien thitung sebesar 2.194, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.96$, karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel kompensasi sebesar 8.18782%. Sedangkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 15.4239%, dapat disimpulkan bahwa kompetensi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perbaikan faktor kompetensi, karena faktor kompetensi terkait erat dengan peningkatan kinerja pegawai.

Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik kompetensi dalam arti terbentuknya sikap tergantung pada interaksi antara keadaan atau kondisi lingkungan dari pekerjaan itu sendiri dan dari diri sendiri akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini meneliti pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 52.2%, sementara 47.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti iklim kerja, motivasi, komitmen, kepemimpinan, dan budaya kerja.

Pengujian simultan menghasilkan nilai Fhitung sebesar 25.704 dengan tingkat signifikansi 0.00, yang menunjukkan pengaruh signifikan antara kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh dominan dengan koefisien jalur 0.534 dan thitung 4.355, dibandingkan kompetensi yang memiliki koefisien jalur 0.269 dan thitung 2.194.

Kontribusi kompensasi terhadap kinerja pegawai secara langsung mencapai 28.5156%, sedangkan kontribusi kompetensi secara langsung adalah 7.2361%. Kompensasi secara keseluruhan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 36.7034%, menunjukkan bahwa perbaikan dalam kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkap bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya fokus pada peningkatan kompensasi dan kompetensi. Kompensasi yang memadai dan sesuai dengan risiko kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Sementara itu, kompetensi yang baik juga berperan penting dalam mencapai kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Divisi Marketing PT Coca Cola Amatil Indonesia. Meskipun kompensasi yang diterima sudah memadai, ada masalah dalam penggunaan asuransi kesehatan. Kompetensi pegawai cukup tinggi, namun beberapa masih memerlukan perbaikan dalam manajemen waktu, pengarahan mitra kerja, dan tugas manajerial. Kinerja pegawai umumnya baik, tetapi ada yang perlu meningkatkan usaha dan kualitas kerja mereka. Kompensasi terbukti lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dibandingkan kompetensi. Peningkatan kompensasi lebih signifikan dalam mendorong kinerja pegawai, sementara kompetensi yang memadai juga berkontribusi positif meskipun pengaruhnya tidak sebesar kompensasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu perbaikan kompensasi. Disarankan agar PT Coca Cola Amatil Indonesia meningkatkan tunjangan, terutama asuransi kesehatan, agar lebih mudah digunakan dan sesuai dengan pangkat serta golongan pegawai. Ini akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, program pelatihan dan pendidikan diperlukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam manajemen waktu, pengelolaan mitra kerja, dan tugas manajerial. Ini akan membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan insentif dan dorongan untuk melebihi standar yang ditetapkan. Penghargaan untuk pegawai berprestasi dan peningkatan kemampuan bagi yang masih di bawah standar akan sangat membantu.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan wawancara mendalam guna mendapatkan data yang lebih akurat dan mempertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT Coca Cola Amatil Indonesia.

REFERENSI

- Ahmadi, H, Abu dan Widodo, Supriyono. 2000. Psikologi Belajar. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Aritonang, Keke T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur. Jurnal Pendidikan Penabur. No. 4 Tahun IV. Jakarta
- Basri, Rivai. 2005. Performance Appraisal. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bernadin H. John Joyce E A Russel. 1993, Human Resource Management, Mc. Graw-Hill, Inc. New York.
- Burhanudin, Imran Ali, dan Maisyarah. 2002. Manajemen Pendidikan Wacana Proses dan Aplikasinya di Sekolah. Malang: Univ Negeri Malang
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih Bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks
- Ghazali, Imam. 2007. Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: BPP Undip

- Guritno, B., dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JBRI. Vol 1. No. 1. Hal: 63-74
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitment Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. Nomor 2.
- Hasibuan, H. Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Kusnendi. 2008. Model-model Persamaan Struktural. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rodaskarya
- Martoyo, Susilo. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: FE UGM Masrukhin,
- Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS Vol7. No2. Hal:197-209
- Mathis, Robert, L., dan Jackson, John H. 2003. Human Resources Management. Tenth Edition. Ohio: South-Western
- Mondy, R. Wayne and Robert. M. Noe. 2005. Human Resources Management. Ninth Edition. USA: Prentice Hill
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara
- Rampesad, Hubert K. 2006. Pertajam Kompetensi Anda dengan Personal Balance Scorecard. Sinergikan Ambisi Pribadi dengan Ambisi Perusahaan Anda. Edisi Indonesia. Jakarta: PPM
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis). Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Ruky, Ahmad S. 2006, SDM Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas, Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan
- Sumber Daya Manusia Berkualitas dalam Organisasi, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian Sondang P. 2008, Pengembangan Sumber Daya Insani, Gunung Agung, Jakarta.
- Soeharyo, S dan Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sudikdo, Suryo. 2011. Analisis Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Interioritas Serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Belajar. Skripsi. FMIPA. USU Medan
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta