

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WALIKOTA SIBOLGA

Iriani¹, Julkarnain², Nadya Citra Nauli Tanjung³
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
nadyacitranauli@gmail.com

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Sibolga. Bagaimana Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Sibolga. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Sibolga.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Sibolga.

Populasi dalam penelitian ini adalah 166 Orang Pegawai di Kantor Walikota Sibolga dan dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda uji hipotesis menggunakan uji F, uji t dan uji R². Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Sibolga. Hal ini terbukti dari hasil uji t dimana $t_{hitung} X_1 = 4.192$ dengan taraf signifikan 0,000, Loyalitas Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Sibolga. Hal ini terbukti dari hasil uji t dimana $t_{hitung} X_2 = 3.577$ dengan taraf signifikan 0,001. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Sibolga. Hal ini terbukti dari hasil uji F dimana F_{hitung} sebesar 24.531 dengan taraf signifikan 0,000. Berdasarkan hasil olah data nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,457

yang menunjukkan bahwa sebesar 45,7% Kinerja pada pegawai di Kantor Walikota Sibolga dipengaruhi oleh Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 54.3% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Loyalitas Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting didalam sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah sumber daya manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu organisasi. Semakin baik SDM yang dimiliki organisasi/perusahaan maka akan baik kinerja dari organisasi itu sendiri, sebaliknya semakin rendah kualitas mutu SDM yang dimiliki suatu organisasi maka kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan tidak berjalan dengan semestinya.

Kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (internal factor) maupun upaya strategis dari organisasi. Menurut pendapat Colquitt (2009;273), Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif dan negative untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi dari kinerja pada kantor Walikota Sibolga dimana masih rendahnya loyalitas pada pegawai yang mengakibatkan beberapa hasil kerja yang dilakukan pegawai masih kurang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Bhargava R.Kotur dan S Anbazhagan (2014) Pengalaman kerja merupakan faktor yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah berkerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi.

Fenomena yang terjadi pada Pengalaman kerja di kantor Walikota Sibolga, bahwa masih kurangnya keahlian yang dimiliki pegawai dan ada beberapa pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Loyalitas. Loyalitas menurut Hasibuan (2011) adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai atau karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai tidak akan terlepas dari loyalitas kerja dan sikap kerja, sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Fenomena yang terjadi pada pada loyalitas kerja di kantor Walikota Sibolga, bahwa kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaan karyawan, sehingga masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya sesedikit mungkin asal dapat memenuhi standar pekerjaan, masih ada pegawai yang bermalasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja, dan masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor.

LANDASAN TEORI

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu

berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Sementara Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Sedangkan menurut, Susilo Martoyo (2012:90) Pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang tinggi, sebaliknya terbatasnya pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin rendah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang kadang lebih dihargai dari tingkat pendidikan yang lebih tinggi

2. Lolitas Kerja

Loyalitas kerja adalah suatu kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan bekerja sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan tersebut dan rela berkorban serta melakukan apapun demi kemajuan perusahaan.

Menurut Tommy dkk (2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Sedangkan Hasibuan (2011) Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

Poerwadarminta (2017:71) Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada

seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang pegawai, Meoherionto (2012 :69).

Menurut Mangkuprawira (2014 : 87) bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Rivai (2014:87) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Menurut Sedermayati (2014:76) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

1.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) "populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada pada Kantor Walikota Sibolga yang berjumlah 166 orang/ pegawai.

1.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011 :81) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Adapun sampel dan populasi saling berhubungan. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10-

15% atau 20-25% atau lebih". Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan pendapat Slovin dalam Sekaran dan Bougie (2017 : 112) dengan menggunakan formula.

Berdasarkan penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode stratified random sampling yaitu penarikan sampel berdasarkan strata populasi pada setiap bagian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang pegawai.

2. Teknik Pengumpulan Data

2.1 Wawancara (*Interview*)

Menurut Moleong (2013:4) wawancara adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara (interviewer) kepada narasumber (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Teknik ini digunakan untuk mengadakan komunikasi dengan narasumber penelitian sehingga peneliti memperoleh data-data yang diperlukan. Teknik wawancara dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam dimana data yang diperoleh merupakan data primer yaitu data yang langsung berasal dari subjek penelitian melalui serangkaian tanya jawab dengan pihak-pihak yang bersangkutan dengan pokok permasalahan.

2.2 Angket (*Questioner*)

Menurut Sugiyono (2013:135) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada respon untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden cukup besar dan terbesar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung.

2.3 Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015 : 329), studi dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan, angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

2.4 Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan, dan buku-buku, jurnal dan data sekunder yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3. Pengujian Kualitas Data

3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji Reliabilitas

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan penelitian dengan menggunakan *Crobach Alpha*.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear yang berbasis ordinary least square (OLS)

4.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian asumsi residu yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linear yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiani, et al., 2013: 164).

4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini diperlukan untuk

mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kepemimpinan antara variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang kuat antara satuvariabel bebas yang lainnya (Rusiadi, et al. 2013:170).

4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi residual ini tidak terpenuhi karena model regresi linear berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Homoskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut.

5. Teknik Analisis Kuantitatif

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini.

1. Metode Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Sibolga dengan menggunakan rumus linear berganda.

2. Koefisien Determinasi

Uji determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Sibolga melalui koefisien penentu berganda.

3. Uji- t (parsial)

Untuk mengetahui kebenaran pengujian hipotesis maka dilakukan uji signifikan

4. Uji F (simultan)

Menurut Ghozali (2012 :98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 0,05$).

HASIL PENELITIAN/TEMUAN

Uji Parsial (uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Independent* yaitu pengalaman kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap variabel *Dependent* yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial. Uji-t memiliki tingkat sigifikan sebesar 0,05 jika tingkat signifikan t berada di bawah 0,05 maka variabel *Independent* secara

individu berpengaruh signifikan terhadap variabel *Dependent*. Apabila t_{hitung} menunjukkan nilai lebih besar dibandingkan t_{tabel} maka koefisien regresi variabel *Independent* berpengaruh terhadap variabel *Dependent*. T_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas = $n-k = 62-2 = 60$

Maka nilai t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) + 60

**Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-----------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constan) | 9,512 | 4,924 | | 1,932 | ,058 |
| 1 X1 | ,395 | ,095 | ,437 | 4,192 | ,000 |
| X2 | ,376 | ,105 | ,373 | 3,577 | ,001 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah SPSS V20, 2021

Berdasarkan pada tabel 1 di atas dapat disimpulkan adalah :

1. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,192 > 2,000$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,050$) sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Walikota Sibolga.
2. Variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,577 > 2,000$) dengan tingkat

signifikan ($0,000 < 0,050$) sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel loyalitas kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Walikota Sibolga.

Uji Simultan (uji-F)

Hasil uji f menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom sig) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5%), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 338,819 | 2 | 169,409 | 24,531 | ,000 ^b |
| Residual | 407.455 | 59 | 6.906 | | |
| Total | 764.274 | 61 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah SPSS V20, 2021

Berdasarkan tabel out put SPSS "Anova" diatas diketahuinilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.531 > 3.15$) dan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel pengalaman kerja dan loyalitas secara simultan atau

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor walikota sibolga.

Uji Determinasi (R^2)

Uji determinan adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel pengalaman kerja dan loyalitas terhadap

terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Sibolga secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*.

**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,674 ^a | ,457 | ,436 | 2.62793 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel out put SPSS "Model summary" diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0.457. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel pengalaman kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Sibolga sebesar 45.7%, sedangkan sisanya sebesar 54.3% (100% - 45.7%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja pegawai di Kantor Walikota Sibolga dapat diterangkan oleh variabel pengalaman kerja dan loyalitas kerja sebesar 45.7%, sedangkan sisanya sebesar 54.3% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Sibolga.
- b. Variabel Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Sibolga
- c. Variabel Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Sibolga.
- d. Pengaruh variabel pengalaman kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Sibolga sebesar 45.70%, sedangkan sisanya sebesar 54.30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong Michael dan Helen Murlis (2013), Manajemen Imbalan, Buku Kedua, PT. Buana Ilmu Populer, Jakarta.
- Barker, Alan (2012), Mengelola Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia, Jakarta.
- Buchori Zainun (2014), Manajemen dan Motivasi. Balai Aksara, Jakarta.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Dessler, Gary. (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2), Jakarta : Indeks.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnely, James H., and Konopaske (2009) Organizations: Behavior, Structure, Processes, New York, McGraw Hill.
- Gorda, IGN. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Denpasar: Astabrata
- Handoko T, Hani (2012), Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua , BPFE Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu, SP (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Ishak Arep, dan Hendri Tanjung, (2014). Manajemen Motivasi. Grasindo, Jakarta.
- Jajang Amiroso, Mulyanto (2015), Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency), EJBM Reading Tools, Vol. 7 No. 36 (2015).*
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafri. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan keempat, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia
- Murphy, S. E., and Pirozzolo, F. J., (2012) Multi Journal ple Intelligences and Leadership, New Jersey, Lawrence Erlbaum
- Ratna Dian Pratiwi (2010), Pengaruh kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malang, Universitas Airlangga
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins S.P dan Judge, (2014), Perilaku Organisasi, Buku 1 Edisi 14. Terjemahan Diana Angelica, Jakarta, Salemba Empat
- Samsudin, Sadili (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV. Pustaka Setia
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian. Jakarta. Salemba Empat
- Siagian P. Sondang (2016), Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Gunung Agung Jakarta
- Simamora, H. (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono (2014), Metode Penelitian, Erlangga Surabaya
- Suyanto (2018). Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance. European Research Studies Journal Volume XXI, 1, halaman 570-587
- Susilo Martoyo (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima Kolonel Kel (Purn)
- Soetjipto (2012) Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia
- Triton PB (2015), Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Tugu Yogyakarta
- Wibowo, (2011), Manajemen Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wariati, (2015) Pengertian Pengalaman Kerja, Jakarta. Salemba Empat Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)