

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SOTIS HOTEL KUPANG

The Effect of Work Discipline and Competence on Employee Performance Sotis Hotel Kupang

Petrus Christian Foeh^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}
^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} chrisfoeh242@gmail.com, ^{b)} niputu.nusiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Sotis Hotel Kupang. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Sotis Hotel Kupang. Jumlah sampel sebanyak 70 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sotis Hotel Kupang dan Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sotis Hotel Kupang. Hasil pengujian secara simultan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Kompetensi secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Sotis Hotel Kupang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang harus ada dan paling penting di dalam suatu perusahaan, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan menjalankan perusahaan. SDM memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena SDM merupakan penggerak utama atas kelancaran kinerja perusahaan selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam perusahaan. Dalam perkembangan dunia bisnis, persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga setiap perusahaan dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri agar memiliki kinerja yang tinggi dan dapat berprestasi sehingga mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan, serta dapat mengembangkan kompetensi untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada di dalam perusahaan dan merupakan sumber daya yang tidak dapat digantikan serta menjadi aset yang penting (Hamali, 2016).

Menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawan, atau dengan kata lain kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil Gibson, (2013).

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi dan hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Masalah kedisiplinan merupakan masalah umum yang di jumpai oleh banyak orang terutama di dalam suatu perusahaan. Masih banyak ditemui karyawan atau pegawai suatu perusahaan yang tidak disiplin baik waktu, pakaian dan masih banyak lagi (Fahmi, 2016). Disiplin kerja juga sesuatu yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Zainal, 2013).

Namun dalam upaya peningkatan kinerja karyawan diperlukan juga kompetensi pada setiap aktivitas kerja. (Wibowo, 2011) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Namun dalam prakteknya masih banyak individu atau karyawan yang masih belum mampu atau kurang pemahaman tentang tugas/pekerjaannya sehingga penyelesaian pekerjaan masih belum maksimal. Hal tersebut tentu diakibatkan oleh kurangnya kemampuan dan keterampilan seorang individu atas pekerjaan atau bidang yang sedang dijalani dan tentunya akan berdampak pada efektivitas perusahaan

Sotis Hotel Kupang merupakan salah satu hotel berbintang empat di Kota Kupang yang mempunyai pemandangan pantai dan letak yang strategis. Hotel ini berdiri pada tahun 2015 dan diresmikan pada tanggal 6 Desember 2015. Memiliki fasilitas yang cukup memadai dan harganya pun tergolong murah untuk sebuah Hotel yang menyuguhkan pemandangan pantai yang indah dan memberikan pelayanan kamar yang nyaman, saat ini Sotis Hotel Kupang memiliki 81 kamar, 5 suites, dan 1 penthouse. Dilengkapi dengan teras privat menghadap ke pantai dengan jumlah karyawan 70 orang dan pelayanan yang baik diberikan kepada para

tamu Hotel. Adapaun karyawan Sotis Hotel kupang Berpendidikan terakhir SMA atau SMK, D2 dan S1.

Berdasarkan hasil obervasi dengan memakai teknik wawancara langsung pada manajer, didapatkan bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan yang sering ditemui dalam suatu perusahaan, salah satunya adalah ketidak disiplin dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dalam hal ini diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang akan dilakukan adalah pada salah satu Hotel di Kupang yaitu Sotis Hotel merupakan badan usaha berpengalaman yang memiliki fasilitas dan karyawan yang cukup memadai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau susunan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2011). Dimana sebuah hasil kerja seseorang mencakup kualitas dan kuantitas yang didapatkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2007). Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja merupakan hasil performance yang berarti hasil kerja atau prestasi dari kerja, dengan kata lain hasil dari pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan aturan yang diberikan oleh pemberi tugas, Indikator yang digunakan dalam penelitian ini skala indikator menurut Hasibuan (2012) yaitu, hasil kerja yang dihasilkn, kehadiran, peraturan perusahaan, komunikasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dengan

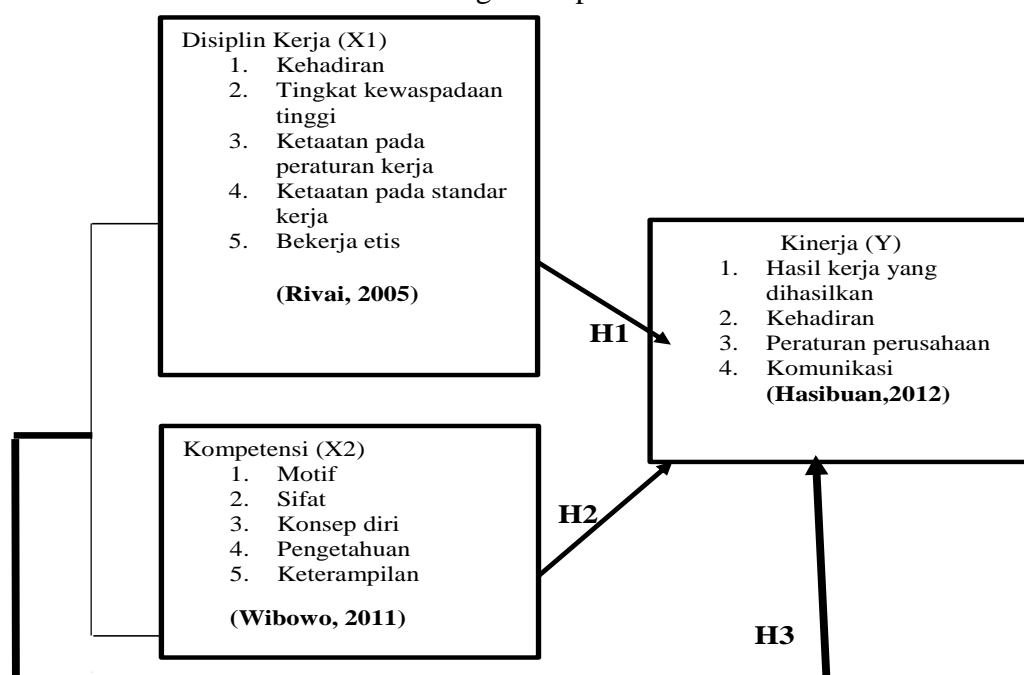
tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwirwo, 2003). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur Disiplin kerja menggunakan skala indikator menurut Rivai (2011) meliputi kehadiran, tingkat kewaspadaan tinggi, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan bekerja etis.

Kompetensi

Wibowo (2018) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sutrisno (2009) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Dharma (2018) Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan dan keahlian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Kompetensi menurut Wibowo (2018) yaitu Motif, Sifat, konsep diri, pengetahuan, keterampilan

Kerangka Berpikir

Gambar 1.
Kerangka Berpikir



Hipotesis

- H1 : Diduga Disiplin kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sotis Hotel Kupang
- H2 : Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sotis Hotel Kupang.
- H3 : Diduga disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sotis Hotel Kupang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh dan diketahui 70 karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data yang berhasil dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Instrumen data dilakukan dengan menggunakan kuesioner disebarkan kepada 70 karyawan Sotis Hotel Kupang. Kuesioner terdiri dari tiga variabel yaitu variabel Disiplin Kerja dengan 10 item pertanyaan, variabel Kompetensi dengan 10 item pertanyaan dan variabel kinerja karyawan dengan 8 item pertanyaan. Dengan masing-masing item tersebut menggunakan skala ordinal.

Sebelum melakukan penelitian pada objek dilakukan uji instrumen pada kuesioner penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa 28 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan Valid dengan ketentuan kolerasi person tiap item $r_{tabel} > 0,237$, uji reliabilitas menggunakan uji statistik *cronboach's alpha* berdasarkan hasil pengujian reliabilitas nilai *cronboach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai minimal *cronbach's alpha* sebesar 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada Sotis Hotel Kupang dapat dikatakan reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan variabel Disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan berdistribusi normal karena pesebasaran data mengikuti garis P-Plot. Dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas, hal ini dikarenakan pada penyebaran data pola scatter plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus. Penelitian ini terbebas dari multikoleniaritas hal ini dikarenakan nilai Variance Inflation factor (VIF) dari variabel Disiplin Kerja sebesar $1.004 \leq 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,996 \geq 0,1$ dan nilai VIF variabel Kompetensi sebesar $1,004 \leq 10$ dan nilai tolerance $0,996 \geq 0,1$.

Berdasarkan kuesioner yang diperoleh dan dikumpulkan kembali jumlah responden laki-laki sebanyak 44 orang (62,8%) sedangkan perempuan berjumlah 26 orang (37,2%). Responden berdasarkan usia menunjukkan yang usia 20-30 tahun 43 orang (61,5%), usia 31-40 berjumlah 19 orang (27,1%), usia > 40 tahun 8 orang (11,4%). Selain itu berdasarkan tingkat pendidikan terakhir SMA dan SMK berjumlah 40 orang (57,1%), D3 ada 17 orang (24,3), dan Sarjana berjumlah 13 orang (18,6). Selain itu juga menunjukkan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 30 orang (42,86%), 4-5 tahun berjumlah 24 orang (34,29%) dan 6-7 tahun ada 16 orang (22,85%).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (dinaik turunkan).

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36.976	5.316		6.956	.000		
Total_Disiplin_Kerja	.333	.099	.326	3.369	.001	.996	1.004
Total_Kompetensi	.236	.088	.290	2.694	.009	.996	1.004

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 36,976 + 0,333 X1 + 0,236 X2$$

Dari model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 36,976 yang artinya apabila disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 36.976 poin
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,333$ artinya apabila disiplin kerja (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara kompetensi tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,333 poin.

3. Koefisien regresi $b_2 = 0,236$ artinya apabila kompetensi (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara disiplin kerja tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,236 poin.

Uji t (uji parsial)

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Diperoleh $t_{hitung} (3.369) > t_{tabel} (1.995)$ dan signifikan $(0,001) < \alpha (0,25)$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sotis Hotel Kupang.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Sotis Hotel Kupang (H2)

Diperoleh $t_{hitung} (2.694) > t_{tabel} (1,995)$ dan signifikan $(0,009) < \alpha (a=0,25)$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sotis Hotel Kupang.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2.
 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.432	2	153.711	9.913	.000 ^b
	Residual	1038.877	67	15.506		
	Total	1346.300	69			
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Total_Kompetensi, Total_Disiplin_Kerja						

Sumber: data olahan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan uji f diperoleh $F_{hitung} 9.913 > F_{tabel} (3,13)$ dan signifikan $(0,000) < \alpha (0,25)$ maka H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sotis Hotel Kupang.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.
 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.519	.479	3.938
a. Predictors: (Constant), Total_Kompetensi, Total_Disiplin_Kerja				
b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan				

Sumber: data olahan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,479 berarti nilai koefisien determinasi adalah 47,9%, artinya bahwa

variabel disiplin kerja dan kompetensi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47,9%. Sedangkan sisanya sebesar 52,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel disiplin kerja (X1) di Hotel Sotis Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa disiplin kerja karyawan yang baik dalam perusahaan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu memberikan sisi positif dan cenderung bekerja lebih baik karena dapat mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi (X2) di Sotis Hotel Kupang, dengan nilai capainya berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang berkaitan dengan motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, keterampilan telah terpenuhi dengan baik. Artinya setiap orang punya kompetensi unik yang dapat dikembangkan lebih baik demi mencapai posisi sebagai pekerja yang mampu menampilkan kompetensi optimal dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Demikian pula hasil analisis deskriptif kinerja karyawan (Y) pada Sotis Hotel Kupang juga berada dalam kategori tinggi yang artinya bahwa karyawan pada Sotis Hotel Kupang sudah bekerja dengan sungguh-sungguh serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sotis Hotel Kupang.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan melakukan uji hipotesis secara parsial (uji t) diketahui bahwa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Sotis Hotel Kupang. Menurut Sutrisno (2016) yaitu semakin baik disiplin kerja seseorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (Kinerja) yang akan di capai. Oleh Dharmawan (2011). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thalib, dkk (2020) dan Prayogi, dkk (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Sotis Hotel Kupang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (ujit) diketahui bahwa kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Sutrisno (2016) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja

karena seseorang pegawai akan menempatkan tepatnya secara kondisi, berani mengambil, kinerja dan dan menghasilkan individu yang kompeten. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yani siregar (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Sotis Hotel Kupang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) diketahui bahwa disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berarti dengan adanya Disiplin kerja dan kompetensi para karyawan dapat bekerja lebih baik. Berdasarkan hasil uji F di perkuat dengan uji determinasi bahwa dapat diartikan bahwa disiplin kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang relatif lemah terhadap kinerja karyawan pada Sotis Hotel Kupang tidak bersifat mutlak artinya masih terdapat variabel yang turut memengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh Disiplin kerja (X1) berada pada kategori tinggi, variabel kompetensi (X2) berada pada kategori tinggi dan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sotis Hotel Kupang. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sotis Hotel Kupang. Secara simultan disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sotis Hotel Kupang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di uraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut : Bagi Sotis Hotel Kupang, berdasarkan hasil penelitian disotis Hotel Kupang diharapkan untuk meningkatkan kehadiran seperti datang tepat waktu dan mengunrangi tingkat ketidakhadiran agar menciptakan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan hasil penelitian di Sotis Hotel kupang diharapkan untuk meningkatkan motif agar dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Sotis Hotel Kupang. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai disiplin kerja dan kompetensi serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sepeerti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas dan komitmen

DAFTAR PUSTAKA

- Dharmawan. 2011. Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik. Bandung: PT Indeks, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Gibson, J. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga .
- Hamali (2016). Pengetahuan manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Melayu.S.P, 2012 Manajemen sumber daya manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas, jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu.S.P. 2018. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkuneraga, A.A. Anwar Prabu. (2007), manajemen sumber daya manusia cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prayogi, Lemana, Siregar (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hal 667.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Sastrohadiwiryo. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana prenada Media Group.
- Sutrisno, Edi, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Thalib, Mooding, Kalla (2020), Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia. Vol.2 No 1.
- Wibowo (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres.
- Yani Lapien Siregar (2020), Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. Vol.2 No.1
- Zainal. (2013). Model-model, media, dan strategi pembelajaran kontekstual (inovatif).