

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG SOEKARNO
HATTA PEKANBARU**

Layla Hafni dan Nia Husni

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia
Jalan Jend. A. Yani No 78-88 Pekanbaru 28127

ABSTRACT

The aim of the research is to analyze the influence of human resources planning and job discipline on employee's performance. The populations number determined in this research are 30 respondents, as independent variables are human resources planning and job discipline while it's dependent variable is employee's performance. The results of the analysis using multiple linier regression are the human resources planning and job discipline variable are positively influenced to employee's performance. The result of the coefficient of determination could be known that variation of employee's performance be explained by human resources planning and job discipline as 17,2 percent while the rest 82,8 percent by the other factors outside the model.

Keywords : *Human Resources Planning, Job Discipline and Employee's Performance*

ABSTRAK

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi yang ditetapkan sebanyak 30 responden, sebagai variabel independen, yaitu perencanaan SDM dan disiplin kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel perencanaan SDM dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh perencanaan SDM dan disiplin kerja sebesar 17,2 persen, sedangkan sisanya 82,8 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model ini.

Kata Kunci : Perencanaan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, bagaimanapun majunya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaannya tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan. Handoko (2005:53) Perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan SDM

Keselarasan antara bisnis dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) dapat membangun perencanaan bisnis yang pada akhirnya menetukan kebutuhan SDM. Mengantisipasi sumber daya manusia masa depan serta perencanaan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang meliputi pencapaian tujuan dan implementasi program-program. Tanpa rencana yang jelas tentang kebutuhan SDM suatu organisasi akan mengalami kesulitan dan terutama dalam menentukan arah apabila suatu ketika membutuhkan penambahan pegawai. Adapun tujuan perencanaan sumber daya manusia menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2005:4) yaitu (1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan (2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya (3) Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi perusahaan pada umumnya harus dimulai dari suatu perencanaan, terutama perencanaan sumber daya manusia yang optimal. Pada PT. FIF diperoleh adanya ketidakjelasan dalam pembagian kerja karena masih ada dijumpai karyawan yang berada pada *level* (tingkatan) yang sama tetapi memiliki tingkatan kerja yang berbeda dan ada juga dijumpai beberapa karyawan yang memiliki tugas ganda, kurang tepat dalam menetujanjabatan diperusahaan yang menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam pekerjaannya, sehingga perencanaan sumber daya manusia belum terealisasikan dengan baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luh Gede Dea Putri Maharani & Maria M Ratna Sari (2014) yang menyatakan bahwa perencanaan tenaga kerja teruji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja mengatur seorang karyawan akan menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien.

Menurut Simamora (2004:50) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Apabila dilandasi oleh semangat kesadaran dan kesediaan serta ditunjang oleh pemenuhan kebutuhan yang mendasar pada pembentukan sikap disiplin, niscaya disiplin bukan merupakan sesuatu yang membebani karyawan, maksud disiplin didalam lingkungan kerja adalah (Hasibuan, 2005:23) disiplin bukanlah suatu sistem hukum, tetapi suatu pembentukan tingkah laku. Adapun tujuan disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok, antara lain: (1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik (2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya (3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.

Disiplin kerja yang tinggi akan membuat hasil kerja karyawan juga menjadi selesai sesuai jadwal, sehingga karyawan sendiri akan merasa tenang.

Tabel 1
Tingkat Kehadiran Karyawan PT. FIF

Tahun	Kehadiran	Ketidakhadiran	Cuti	Sakit
2010	94%	2%	2%	2%
2011	92%	3%	2%	3%
2012	90%	3%	4%	3%
2013	89%	4%	3%	4%

Sumber : PT. FIF

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa beberapa tahun belakangan ini terjadi kenaikan pada tingkat ketidakhadiran karyawan. Kenaikan mencapai 4% pada tahun 2013, Meningkatnya ketidakhadiran karyawan yang mengakibatkan terhambatnya tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan pimpinan dan peraturan tentang kedisiplinan terhadap karyawan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardansyah & Warsilawati (2014) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kinerja

Kualitas sumber daya manusia menentukan pencapaian kinerja yang baik, salah satu perusahaan yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan kinerja karyawannya adalah PT. FIF, agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka dibutuhkan kinerja yang tinggi dari seluruh jajaran staf PT. FIF. Kinerja tinggi yang diharapkan tidak hanya ada pada level *top manager* saja, tetapi juga harus pada *middle manager* dan para bawahan. Jika hanya para *top manager* yang

mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja yang tinggi, maka kualitas kinerja yang dirasakan masyarakat tetap akan rendah.

Wilson Bangun (2012:231) mendefinisikan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2009:67), tersebut menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai terdiri atas 5 (lima) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu : Kualitas, Kuantitas, Tanggung Jawab, Kerja sama dan Inisiatif. Menurut Hasibuan (2005:82) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (1) Kemampuan (2) Motivasi (3) Dukungan yang diterima (4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan (5) Hubungan dengan organisasi

Berikut ini adalah data penjualan produk pada PT. Federal International Finance selama empat tahun terakhir.

**Tabel 2
Data Penjualan Sepeda Motor PT. Federal International Finance**

Tahun	Jumlah Penjualan	Percentase (%)
2010	3.231 Unit	26.25
2011	3.543 Unit	28.79
2012	2.776 Unit	22.56
2013	2.754 Unit	22.38

Sumber : Data Olahan 2015

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa perubahan penjualan dari tahun ke tahun, untuk penjualan tertinggi pada tahun 2011 sebanyak 28.79% dan untuk penjualan terendah pada tahun 2013 sebanyak 22.38%. Penurunan jumlah penjualan berarti menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT.FIF.

Berdasarkan uraian di atas, sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dengan memilih judul yaitu : Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

Rumusan Masalah

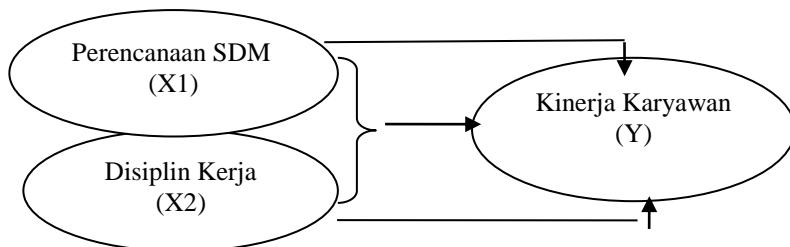
Adapun perumusan masalah adalah (1) Apakah Perencanaan SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Soekarno Hatta Pekanbaru? (2) Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Soekarno Hatta Pekanbaru? (3) Apakah Perencanaan SDM dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Soekarno Hatta Pekanbaru?

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan adalah (A) Bagi Perusahaan : hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Federal

International Finance cabang Soekarno Hatta Pekanbaru dalam menerapkan dan melaksanakan sistem perencanaan SDM dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (B) Bagi Akademis : sebagai bahan referensi dimasa yang akan datang bagi pihak lain yang mengambil masalah yang sama dan penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas akan pengaruh perencanaan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan 2016

Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah HI : Perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, H3 : Perencanaan SDM dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

Sumber dan Jenis Data

Data Primer - Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa jawaban kuesioner, yaitu karyawan PT. Federal International Finance cabang Soekarno Hatta Pekanbaru

Data Sekunder - Data Sekunder adalah data yang didapat dari informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dapat menunjang penelitian ini seperti jumlah karyawan, data karyawan dan struktur organisasi.

Adapun variabel bebas dalam penelitian adalah variabel X1 perencanaan sumber daya manusia terdiri dari 6 indikator yaitu Pengadaan X1.1, Pengembangan X1.2, Kompensasi X1.3, Pemeliharaan X1.4, Kedisiplinan X1.5, Pemberhentian X1.6, variabel X2 disiplin kerja terdiri dari 2 indikator yaitu Absensi X2.1, Adanya Keterlambatan Kerja X2.2, dan variabel Y terdiri dari 5 indikator yaitu Kualitas Y1.1, Kuantitas Y1.2, Tanggung Jawab Y1.3, Kerja Sama Y1.4, Inisiatif Y1.5

Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah Deskriptif untuk variabel yang bersifat Kuantitatif, dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah Skala Likert dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban untuk 1 pertanyaan, tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju	Skor = 1
TS = Tidak Setuju	Skor = 2
KS = Kurang Setuju	Skor = 3
S = Setuju	Skor = 4
SS = Sangat Setuju	Skor = 5

Persamaan regresi linier berganda : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau angket dari masing-masing variabel, pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan melihat tabel r dengan $n = 30$ pada $\alpha = 5\%$ dengan uji dua sisi sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0,367. Apabila r hitung $>$ r tabel = Valid dan r hitung $<$ r tabel = Tidak Valid. Hasil validitas selengkapnya dapat dilihat dibawah ini :

Variabel Perencanaan SDM (X_1) mempunyai 7 indikator dan masing-masing indikator harus memiliki nilai r tabel $> 0,367$, indikator 3 (0,078), 4 (0,078) dan 5 (-0,002) tidak dilibatkan karena memiliki r hitung $<$ r tabel tidak memenuhi syarat valid data. Variabel Disiplin kerja (X_2) memiliki 4 indikator yang mana semuanya r hitung $>$ r tabel artinya semua variabel disiplin kerja memenuhi syarat valid data. Variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki 8 indikator yang mana indikator 2 (0,056) dan 5 (0,306) tidak valid karena memiliki nilai r hitung $<$ r tabel, maka tidak dilibatkan dalam analisa selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Jika nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,06 maka variabel dinilai reliabel, tetapi apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,06 maka variabel dinilai tidak reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,610	Reliabel
X2	0,735	Reliabel
Y	0,680	Reliabel

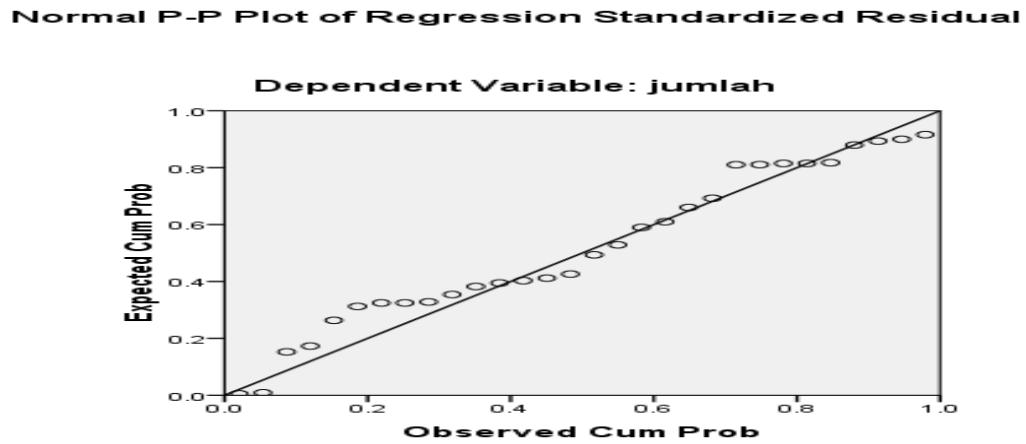
Sumber : Data Olahan 2016

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis

diagonal dapat dikatakan data itu berdistribusi normal tetapi jika titik-titik itu menjauh dari garis diagonal dapat dikatakan data itu tidak berdistribusi normal.

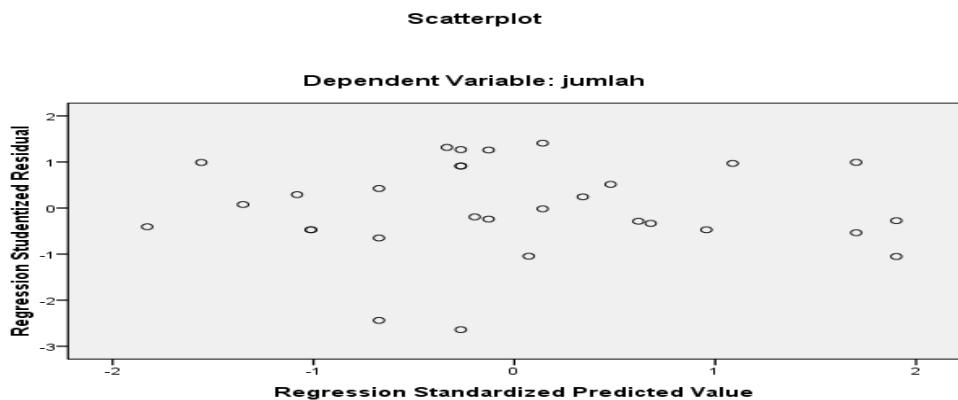


Sumber : Data Olahan 2016

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, tetapi jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data Olahan 2016

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Multikolinieritas

Jika $VIF > 10$ menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi tetapi jika $VIF < 10$ maka menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,998	1,002	Tidak ada multikolinieritas
X2	0,998	1,002	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data Olahan 2016

Uji Hipotesis

Uji Parsial t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (perencanaan SDM, disiplin kerja) terhadap variable dependen (kinerja karyawan) berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variable secara parsial.

Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai t_{hitung} (1,683) < t_{tabel} (1,703) atau nilai signifikan 0,104 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa perencanaan SDM memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai t_{hitung} (2,206) > t_{tabel} (1,703) atau nilai signifikan 0,034 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,536 + 0,511 X_1 + 0,615 X_2$$

Uji Simultan F

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil F_{hitung} adalah 4,021, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,354. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai Sig 0,30 < alpha 0,05. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya perencanaan SDM dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil pengolahan menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,172. Hal ini berarti bahwa variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh perencanaan SDM dan Disiplin kerja sebesar 17,2% sedangkan sisanya 82,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Jadi dapat disimpulkan bahwa, walaupun perencanaan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi dari hasil angket, rata-rata karyawan setuju dengan perencanaan SDM. Untuk itu perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar mendapatkan kualitas kerja yang tinggi bagi karyawan, dan gaji yang diberikan untuk karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jadi dapat disimpulkan bahwa perlu bagi perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan kerja agar karyawan tersebut dapat mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan waktu kerjanya. Dan perusahaan harus memberikan peringatan atau sangsi kepada karyawan yang terlambat bekerja agar dapat mengevaluasi dan memperbaiki kekurangan dirinya.

Pengaruh Perencanaan SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian penelitian secara simultan, diperoleh hasil bahwa hasil F_{hitung} adalah 4,021, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,354 ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $Sig\ 0,30 < \alpha\ 0,05$. Artinya perencanaan SDM dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh kesimpulan bahwa perencanaan SDM dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel perencanaan SDM mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Federal International Finance cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Federal International Finance cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

Berdasarkan pengujian secara simultan, hasil penelitian membuktikan bahwa kedua variabel independen (perencanaan SDM dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT. Federal International Finance cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

Saran

Diharapkan dukungan yang tinggi dari perusahaan untuk dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat memaksimalkan perencanaan SDM untuk bekerja dan pastinya akan meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan dan Perlu di tingkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan salah satunya dengan cara menegakkan kedisiplinan, memberikan contoh yang baik bagi karyawan dan menjaga hubungan baik antar sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
Ardansyah & Wasilawati. 2014. *Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*. Jurnal Universitas Bandar Lampung. Vol. 16. ISSN 2338-8234
Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta

- Hasibuan Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Maharani Luh Gede Dea Putri & Maria M Ratna Sari. 2014. *Persepsi Karyawan Atas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. ISSN 2303-8556
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Sebagai Alat Kesuksesan Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Simamora Henry. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Wahyuningsih Evi, Mahlia Muis & Indrianty Sudirman. 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Jurnal Universitas Hasanuddin Makassar. Vol. 2. ISSN 2303-100