



PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH MAHADAYA NUSANTARA (AMNUS) BANJARMASIN

(The Effect of Incentives and Competence on Employee Performance at PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin)

Muhammad Safi'i¹, Syamsuddinnor², dan Alfiannor³

^{1,2,3}STIMI Banjarmasin

Email: m.safii@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of incentives and competence on employee performance at PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population of this study consists of all 35 employees of PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin, who were entirely selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale, and data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that incentives and competence have a positive and significant effect partially on employee performance. Simultaneously, incentives and competence also have a significant effect on employee performance. The dominant test reveals that incentives are the most influential variable affecting employee performance compared to competence. These findings suggest that employee performance can be improved through an effective incentive system and continuous competence development.

Keywords: *Incentives, Competence, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin yang berjumlah 35 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan pemberian insentif dan kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji dominan menunjukkan bahwa pemberian insentif merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompetensi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui sistem insentif yang efektif dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

Kata kunci: Pemberian Insentif, Kompetensi, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital dan dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi melalui pengelolaan organisasi yang efektif, kompetitif, dan berkelanjutan. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara organisasi beroperasi, tetapi juga menuntut kepemimpinan yang adaptif, pengembangan kompetensi karyawan, serta sistem manajemen yang mendorong kinerja optimal. PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin sebagai perusahaan



di bidang industri maritim menghadapi tantangan perubahan organisasi, kompetensi karyawan yang belum merata, serta efektivitas pemberian insentif yang belum sepenuhnya berdampak optimal terhadap kinerja. Kesenjangan tersebut berpotensi menghambat produktivitas dan keberlanjutan perusahaan, sehingga diperlukan kajian empiris untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta apakah kompetensi dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh kompetensi dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja karyawan, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan merancang sistem insentif yang efektif, menjadi panduan bagi pimpinan dalam meningkatkan kinerja tim, serta memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya kompetensi dan motivasi kerja dalam mencapai kinerja optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang melekat pada individu dan berkaitan langsung dengan efektivitas kinerja dalam melaksanakan pekerjaan. Spencer and Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang secara kausal berhubungan dengan kinerja efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan. Sutrisno (2009) menegaskan bahwa kompetensi dibentuk oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi yang dinamis. Sejalan dengan itu, Wibowo (2012) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja profesional, sehingga memungkinkan individu menghasilkan kinerja sesuai standar yang ditetapkan.

Pemberian Insentif

Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai upaya meningkatkan motivasi dan prestasi kerja. Heidjrachman Ranupandoyo dkk. (1988) mendefinisikan insentif sebagai bentuk motivasi yang dinyatakan dalam uang, sedangkan Handoko (1985) menyatakan bahwa insentif bertujuan meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dessler (2013) menambahkan bahwa insentif merupakan sistem penghargaan berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja di atas standar, sementara Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa insentif berfungsi sebagai alat



manajemen strategis yang mengaitkan kinerja dengan penghargaan untuk mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Mathis dan Jackson (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok secara legal dan etis dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri (2005) menegaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja dan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji teori, menjelaskan hubungan antarvariabel, serta menghasilkan data statistik yang terukur. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linier sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada kajian kompetensi, pemberian insentif, dan kinerja karyawan di PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin, yang termasuk dalam disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian merupakan objek yang menjadi fokus kajian (Arikunto, 2010:96). Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi kompetensi dan pemberian insentif, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan yang didukung pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (Wibowo, 2014:282) dengan indikator keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman motivasi, karakteristik kepribadian, dan kemampuan intelektual (Wibowo, 2014:283). Pemberian insentif merupakan kompensasi di luar gaji sebagai penghargaan atas prestasi kerja dengan indikator harmonis, peningkatan prestasi, peningkatan kompetensi, peningkatan kesejahteraan, dan orientasi masa depan (Dessler, 2013; Robbins & Judge, 2017; Armstrong, 2014). Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator kualitas kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja (Bernadin, 2003; Veithzal Rivai, 2018).

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu (Sugiyono, 2002:55; Hadi, 2004:53). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin

yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel, mengingat jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2014:118).

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. Data sekunder diperoleh dari literatur, dokumen perusahaan, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi terpimpin, wawancara langsung dan tidak langsung, penyebaran kuesioner, serta dokumentasi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif.

Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier ganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Uji yang dilakukan meliputi uji normalitas untuk mengetahui distribusi data (Ghozali, 2009:163), uji multikolinieritas untuk memastikan tidak terjadi korelasi antarvariabel independen dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Ghozali, 2009:105), uji heteroskedastisitas untuk mengetahui kesamaan varians residual melalui grafik scatterplot (Ghozali, 2009:139), serta uji linearitas untuk memastikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier (Ghozali, 2009:166; Priyanto, 2009:36).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS. Hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.t	t tabel	Hasil
Konstanta	12,518		1,087	0,285	1,690	

Pemberian Insentif(X_1)	0,987	0,533	4,999	0,000	1,690	Signifikan
Kompetensi (X_2)	0,559	0,488	4,574	0,000	1,690	Signifikan

Sumber: Output SPSS 25.0, 2025

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,814 yang mengindikasikan hubungan sangat kuat antara variabel independen dan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2012:231) yang menyatakan bahwa nilai korelasi 0,800–1,000 menunjukkan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,662 menunjukkan bahwa Pemberian Insentif dan Kompetensi secara simultan mampu menjelaskan 66,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 33,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Menguji tentang adanya pengaruh yang signifikan variabel Pemberian Insentif dan kompetensi, secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin digunakan Uji F, dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Hasil F hitung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1735,614	2	867,807	31,323	0,000
	Residual	886,558	32	27,705		
	Total	2622,171	34			

F Tabel = 3,27

Sumber: Output SPSS 25.0, 2025

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,323 lebih besar dari F tabel sebesar 3,28 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Pemberian Insentif dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. Hasil ini membuktikan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui apakah Pemberian Insentif dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin dan untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut.

Tabel 3 Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.t	t tabel	Hasil
Konstanta	12,518		1,087	0,285	1,690	
Pemberian Insentif(X_1)	0,987	0,533	4,999	0,000	1,690	Signifikan
Kompetensi (X_2)	0,559	0,488	4,574	0,000	1,690	Signifikan

Sumber: Output SPSS 25.0, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa Pemberian Insentif (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,999 dengan signifikansi 0,000, lebih besar dari t tabel 1,690, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi (X_2) juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 4,574 dan signifikansi 0,000. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,518 + 0,987X_1 + 0,559X_2$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Variabel Dominan

Berdasarkan tabel 3 nilai koefisien beta, Pemberian Insentif ($\beta = 0,533$) memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan Kompetensi ($\beta = 0,488$) terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pemberian Insentif merupakan variabel dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan terbukti secara statistik.

Pembahasan

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. Temuan ini sejalan dengan Expectancy Theory (Vroom) yang menegaskan bahwa karyawan akan meningkatkan usaha kerja apabila meyakini bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan yang bernilai. Selain itu, Reinforcement Theory (Skinner) menjelaskan bahwa insentif berfungsi sebagai penguat positif, sedangkan Equity Theory (Adams) menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam sistem insentif. Insentif finansial maupun nonfinansial terbukti mampu meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, motif, dan citra diri memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Hasil ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Callista (2016), Mu'minin et al. (2015), serta Adham et al. (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Pemberian Insentif dan Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pemberian Insentif dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,2% menunjukkan kontribusi yang cukup besar dari kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kemampuan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan.



Implikasi Penelitian

Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperkuat sistem Pemberian Insentif yang adil, transparan, dan tepat sasaran, serta meningkatkan kompetensi karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan berkelanjutan. Kebijakan peningkatan jenjang pendidikan formal serta penguatan keterampilan teknologi informasi menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu 35 karyawan, serta penggunaan dua variabel independen, yaitu Pemberian Insentif dan Kompetensi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu diinterpretasikan secara hati-hati dan tidak digeneralisasikan secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. Selain itu, kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Di antara kedua variabel independen, Pemberian Insentif merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, disarankan agar PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin dapat terus meningkatkan efektivitas sistem pemberian insentif serta pengembangan kompetensi karyawan melalui pemanfaatan teknologi informasi dan penyelenggaraan pelatihan maupun seminar yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan pengembangan sumber daya manusia. Secara teoritis, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji dan mengembangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dalam pengembangan keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait pemberian insentif, kompetensi, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Mu'minin, Muhammad Alfani, Sulastini, 2015, Pengaruh Kompetensi SDM, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran Pengangkut Batu Bara Kota Banjarmasin, Al Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen, Vol 2, No. 1 (2015)



- Adham, Whayudianto, Arditiya, Monetisan, 2020, Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Pelayaran Eka Ivana Jasa Cabang Samarinda, Jurnal Maritim, Vol. 10 No. 1, Juni 2020
- Amstrong, Michael. 1998. Seni Manajemen Sumber Daya Manusia, Penterjemah : Sofyan Cikmat dan Haryanto, PT.Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Andrew F Sikula, 2007. Sistem Manajemen Kinerja, Edisi Terjemahan, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.
- David, F. R. 2009. Manajemen Strategis: Konsep, Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivriate dengan Program SPSS. (Edisi 7) Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko. 2013. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Edisi 3). Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John., 2011. Human Resource
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Michael, Ritchie. 2000. Organizational Culture: An Examination of its Effect on The Internalization Process and Member Performance, Southern Business Reeviw; Spring 25,2 : 1. Louisiana-Mexico.
- Natasha Callista (2016) penelitian Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya, Jurnal AGORA. Vol. 4 No. 2.
- Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta
- Palan, 2008, Competency Management, Jakarta, IKAPI
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Patton, A. 2006. Manajemen Pengembangan Organisasi, Fajar Harapan, Surabaya.
- Priyatno, Dwi. 2012. Balajar Praktis Analisis Parametik Dan Non Parametik Dengan SPSS Cetakan Pertama, Gava Media, Yogyakarta.
- Rizall. Rusma, (2017) Pengaruh Analisa Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Warehouse Pada PT Harmoni Mitra Utama Palembang
- Robbins Stephen. P, Judge Timonthy A. 2008. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Santosa, Purbayu budi. Dkk. 2005. Analisis statistik dengan Microsoft excel dan SPSS, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet.kelima. PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Simamora, Henry. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work: Models for Superior Performance. Newyork: Jhon Wiley&Sons Inc.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. 2010. Manajemen. Ed-10. Jakarta: Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. Memahami penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta, Bandung.



- Sugiyono. 2008. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, edisi keempat Bandung: Alfabeta.
- Surya. Dharma, (2010). Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.1. Kencana Prenada Media Group, Jakarta .
- TaThoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan dalam Manajemen. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. 2009. Manajemen Sumber Data Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: PT Raja Grafido Persada.
- Want, Jerome. 2007. Corporate Culture. New York:St. Martin's Press.
- Werner, Jon M., dan DeSimone, Randy L., 2009, Human Resources Development, 5 th Edition, South-Western Cengage Learning, Mason
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja, Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2008. Motivasi & permotivasian dalam manajemen. Jakarta: PT. Rajawali Press.
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang : UMM Press.