



## Pengaruh Kompetensi Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya)

Peri Herdiyana<sup>1</sup>, Apri Budianto<sup>2</sup>, Ferey Herman<sup>3</sup>, S. Nailul Muna Aljamaliah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Galuh

Email : [herdiyana9193@gmail.com](mailto:herdiyana9193@gmail.com)<sup>1</sup>, [apribudiantogaluh@gmail.com](mailto:apribudiantogaluh@gmail.com)<sup>2</sup>, [fereyunigal@gmail.com](mailto:fereyunigal@gmail.com)<sup>3</sup>, [syifanailul@upi.edu](mailto:syifanailul@upi.edu)<sup>4</sup>

**Abstract.** *The research was conducted with the aim of knowing the effect of Competence and Knowledge Management on Employee Performance at the Indonesian University of Education, Tasikmalaya Campus. The method used is a quantitative descriptive method. The results of the study show that competence has a positive and significant effect on the performance of Administrative Section Employees of the UPI Tasikmalaya Campus. This means that if the competence of employees increases, the performance of the Administrative Section Employees will also increase. Knowledge management has a positive and significant effect on the performance of Administrative Section Employees of the UPI Tasikmalaya Campus. This means that if knowledge management increases, the performance of Administrative Officers will also increase. Competence and knowledge management have a positive and significant effect on the performance of Administrative Section Employees of the UPI Tasikmalaya Campus. This means that if competence and knowledge management increases, the performance of the Administrative Section Employees also increases.*

**Keywords:** *Competence; Knowledge Management; Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai pada di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi UPI Kampus Tasikmalaya. Artinya jika kompetensi pegawai meningkat maka kinerja Pegawai Bagian Administrasi juga mengalami peningkatan. Knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi UPI Kampus Tasikmalaya. Artinya jika knowledge management meningkat maka kinerja Pegawai Bagian Administrasi juga mengalami peningkatan. Kompetensi dan knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi UPI Kampus Tasikmalaya. Artinya jika kompetensi dan knowledge management meningkat maka kinerja Pegawai Bagian Administrasi juga mengalami peningkatan.

**Kata Kunci:** *Kompetensi; Knowledge Management; Kinerja Pegawai*

## **PENDAHULUAN**

Kebutuhan organisasi atas kinerja sangat tinggi. Salah satu organisasi yang mengedepankan kinerja karyawannya adalah Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya. Sebagai perguruan tinggi ternama di Kota Tasikmalaya, maka kebutuhan akan kinerja sangat penting, mengingat persaingan antar perguruan tinggi di Kota Tasikmalaya cukup ketat. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti diketahui bahwa kinerja pegawai/staf administrasi pada Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya, masih belum optimal. Hal ini tampak melalui data kinerja dengan hasil sebagai berikut.

Oleh sebab itu maka Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya dituntut untuk memiliki perbedaan dengan kampus-kampus lain yang ada di Tasikmalaya

**Tabel 1**  
**Data Kinerja Pegawai/staf Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia  
Kampus Tasikmalaya**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Target</b>	<b>Capaian</b>
1.	Objektif	100%	65%
2.	Terukur	100%	60%
3.	Akuntabel	100%	50%
4.	Partisipatif	100%	50%
5.	Transparan	100%	65%

Sumber: hasil observasi data di olah

Berdasarkan tabel di atas, maka jelas bahwa kinerja pegawai/staf administrasi Universitas Pendidikan Indonesia, masih belum optimal. Hal ini terutama dalam pencapaian indikator akuntabel dan partisipatif. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dua di antaranya adalah kompetensi dan *knowledge management*.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dan menunjang keberhasilan kinerja pegawai. Jika pegawai bekerja dengan kompetensi maksimal, maka hasil pekerjaan akan sesuai dengan harapan, namun jika pegawai bekerja tidak didukung oleh kompetensi, maka hasil pekerjaan tidak akan optimal.

Uraian di atas menunjukkan bahwa kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai/staf administrasi pada Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya. Berdasarkan hasil studi pendahuluan diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai/staf administrasi pada Universitas Pendidikan Indonesia Kampus

Tasikmalaya masih belum optimal. Berdasarkan latar belakang pendidikan pegawai/staf administrasi tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

**Tabel 2**  
**Kompetensi Pegawai Menurut Latar Belakang Pendidikan**

No.	Jenjang pendidikan	Jumlah pegawai
1.	SD	0
2.	SMP	0
3.	SMA/D2/D3	18
5.	S-1	12
6.	S-2	3
7.	S-3	0
Jumlah		33

Sumber : Bagian Kepegawaian UPI Kampus Tasikmalaya

Berdasarkan data dalam tabel di atas, maka jelas bahwa kompetensi pegawai Administrasi UPI Kampus Tasikmalaya masih kurang optimal. Dilihat dari jenjang pendidikannya sebagian besar pegawai hanya menempuh jenjang pendidikan S-1 dan itupun tidak semua memiliki latar belakang pendidikan manajemen (latar belakang pendidikan terdiri dari, S.Pd., S.Si, , SP. S.Sos., ST dan SE), sementara untuk mengelola administrasi sebuah universitas memerlukan kompetensi khusus mengenai manajemen.

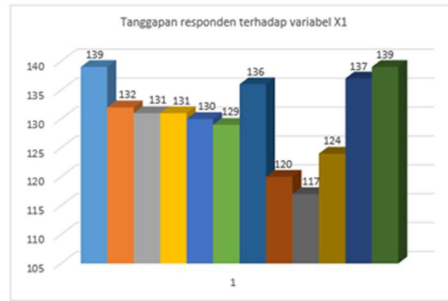
Selain kompetensi pengetahuan juga menjadi gaktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil wawancara dengan beberapa orang pegawai UPI Kampus Tasikmalaya, diperoleh keterangan bahwa *knowledge management* pada pegawai/staf administrasi Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya, masih belum optimal. Hal ini terbukti dengan masih ada pegawai yang belum faham mengenai manajemen yang seharusnya di terapkan pada lingkup Universitas, kebanyakan pegawai/ staf administrasi bekerja atas dasar kebiasaan saja pekerjaan yang telah menjadi tugas pokok dan fungsinya selama ini. Sementara itu pengetahuan manajemen nya tidak dipelajari. Akibatnya tidak sedikit mahasiswa yang merasa kurang puas akan pelayanan yang di berikan pegawai tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan peneltitan kuantitatif untuk memperoleh signifikansi pengaruh Kompetensi dan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

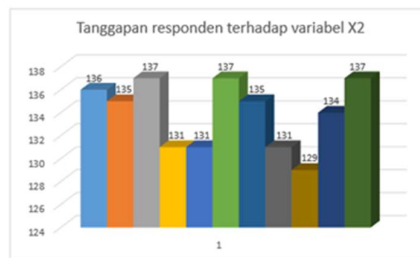
## HASIL PENELITIAN

Data yang diperoleh melalui melalui kuesioner dalam grafik berikut :



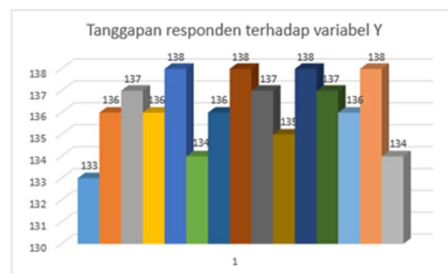
Gambar 1  
Pernyataan Responden terhadap variabel Kompetensi

Berdasarkan grafik di atas, maka di ketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan nomor 9 (sembilan), merupakan pernyataan terkecil diantara pernyataan lainnya. Sedangkan tanggapan responden terhadap pernyataan ke 1 (satu) dan 12 (dua belas) merupakan pernyataan tertinggi yang diberikan oleh responden.



Gambar 2  
pernyataan responden terhadap variabel Knowledge Management

Berdasarkan grafik di atas, maka di ketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan nomor 10 (sepuluh), merupakan pernyataan terkecil diantara pernyataan lainnya. Sedangkan tanggapan responden terhadap pernyataan ke 8 (delapan) merupakan pernyataan tertinggi yang diberikan oleh responden.



Gambar 3  
pernyataan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan grafik di atas, maka diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan nomor 1 (satu), merupakan pernyataan terkecil diantara pernyataan lainnya. Sedangkan tanggapan responden terhadap pernyataan ke 5, 8, 11, dan 14 merupakan pernyataan tertinggi yang diberikan oleh responden. pada pernyataan nomor 1 (satu), merupakan pernyataan terkecil diantara pernyataan lainnya.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### 1. Pengujian Hipotesis 1

#### Hipotesis 1 Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

**Tabel 1**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.705	5.51667

a. Predictors: (Constant), kompetensi

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa korelasi antara kompetensi dengan kinerja pegawai sebesar 0.845 atau dengan kategori sangat kuat. Sedangkan hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa nilai determinasi menunjukkan angka 0.714 atau 71.4% dengan kriteria dalam kategori kuat. Artinya terdapat pengaruh yang kuat dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t digambarkan dalam tabel berikut.

**Tabel 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.033	7.895		-.891	.380
	kompetensi	1.456	.165	.845	8.797	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hipotesis statistik pertama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho = tidak terdapat hubungan yang signifikan  $X_1$  terhadap Y (Ho:  $t_{hitung} < t_{tabel}$ )

Ha = terdapat hubungan yang signifikan  $X_1$  terhadap Y (Ha:  $t_{hitung} > t_{hitung}$ )

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak yaitu yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan hipotesis ini telah teruji kebenarannya dimana nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari pada nilai hitung.

## 2. Pengujian Hipotesis 2

### **Hipotesis 2 Knowledge management berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.774	4.82307

a. Predictors: (Constant), *knowledge manajemen*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa korelasi antara *knowledge manajemen* dengan kinerja pegawai sebesar 0.884 atau dengan kategori sangat kuat. Sedangkan hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa nilai determinasi menunjukkan angka 0.781 atau 78.1% dengan kriteria dalam kategori kuat. Artinya terdapat pengaruh yang kuat dari *knowledge manajemen* terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t digambarkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.255	6.059		-.207	.837
<i>knowledge manajemen</i>	1.292	.123	.884	10.527	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hipotesis statistik pertama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho = tidak terdapat hubungan yang signifikan X<sub>2</sub> terhadap Y (Ho: t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub>)

Ha = terdapat hubungan yang signifikan X<sub>2</sub> terhadap Y (Ha: t<sub>hitung</sub> > t<sub>hitung</sub>)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan dari *knowledge manajemen* terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan hipotesis ini telah teruji kebenarannya dimana nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari pada nilai hitung.

### 3. Pengujian Hipotesis 3

#### Hipotesis 3 Kompetensi dan *knowledge manajemen* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujianya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 <sup>a</sup>	.828	.816	4.35352

a. Predictors: (Constant), *knowledge manajemen* kompetensi

Nilai korelasi yang diperoleh berdasarkan tabel di atas, adalah 0.910 atau korelasi sangat kuat. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dari kompetensi dan *knowledge manajemen* dengan kinerja pegawai. Demikian juga dengan perolehan nilai determinasi menunjukkan angka sebesar 0.828 atau 82.8%. artinya terdapat pengaruh sangat kuat dari kompetensi dan *knowledge manajemen* terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 17.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Adapun hasil uji f diketahui sebagaimana dalam tabel berikut :

**Tabel 6**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2730.132	2	1365.066	72.023	.000 <sup>a</sup>
	Residual	568.595	30	18.953		
	Total	3298.727	32			

a. Predictors: (Constant), *knowledge manajemen*, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hipotesis statistik ketiga dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_o$  = tidak terdapat hubungan yang signifikan  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$  ( $H_o: f_{hitung} < f_{tabel}$ )

$H_a$  = terdapat hubungan yang signifikan  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$  ( $H_a: f_{hitung} > f_{hitung}$ )

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan dari kompetensi dan *knowledge manajemen* terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan hipotesis ini telah teruji kebenarannya dimana nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari pada nilai hitung.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengeruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kompetensi diperoleh nilai sebesar 1563. Jika dibandingkan dengan tabel 4.17 maka berada pada interval ke-4 yang artinya tanggapan responden terhadap variabel kompetensi pegawai bagian administrasi termasuk ke dalam katagori tinggi. Adapun perolehan nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah sebesar 138 yang terdapat dalam indikator minat. Sedangkan perolehan nilai terendah dalam penelitian ini adalah sebesar 120.5 yaitu pada indikator sikap atau sifat-sifat pribadi.

Korelasi antara kompetensi dengan kinerja pegawai bagian administrasi sebesar 0.845 atau dengan kategori sangat kuat. Sedangkan hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa nilai determinasi menunjukkan angka 0.714 atau 71.4% dengan kriteria dalam kategori kuat. Artinya terdapat pengaruh yang kuat dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Jika kompetensi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai bagian administrasi pada UPI Kampus Tasikmalaya.

Hasil di atas, di dukung oleh hasil perhitungan uji  $t$  menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Artinya hipotesis  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan hipotesis ini telah teruji kebenarannya dimana nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari pada nilai hitung.

Perolehan hasil analisis di atas, mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ade Muslimat.. 2022. Dengan judul penelitian Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi diperoleh nilai dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan dan nilai koefisien korelasi memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,0%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0$ .



Penelitian terdahulu lain yang dilakukan oleh Akhmad Fauzi, dengan judul penelitian pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dengan kontribusi sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **2. Pengeruh *Knowledge Manajemen* terhadap Kinerja Pegawai**

Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel *knowledge management* diperoleh nilai sebesar 1613. Jika dibandingkan dengan tabel 4.31 maka berada pada interval ke-5 yang artinya tanggapan responden terhadap variabel *knowledge management* pegawai bagian administrasi termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Adapun perolehan nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah sebesar 137 yang terdapat dalam indikator identifikasi pengetahuan. Sedangkan perolehan nilai terendah dalam penelitian ini adalah sebesar 133 yaitu pada indikator penciptaan bagian pengetahuan.

Hasil analisis korelasi antara *knowledge manajemen* dengan kinerja pegawai sebesar 0.884 atau dengan kategori sangat kuat. Sedangkan hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa nilai determinasi menunjukkan angka 0.781 atau 78.1% dengan kriteria dalam kategori kuat. Artinya terdapat pengaruh yang kuat dari *knowledge manajemen* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan dari *knowledge manajemen* terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan hipotesis ini telah teruji kebenarannya dimana nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari pada nilai hitung.

Hasil penelitian di atas mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novita Sari. 2021. Dengan hasil Terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja.

## **3. Pengeruh Kompetensi dan *Knowledge Manajemen* terhadap Kinerja Pegawai**

Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai bagian administrasi diperoleh nilai sebesar 2043. Jika dibandingkan dengan tabel 4.48 maka berada pada interval ke-5 yang artinya tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai bagian administrasi termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Adapun perolehan nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah sebesar 137 yang terdapat dalam indikator akuntabel dan partisipatif.

Sedangkan perolehan nilai terendah dalam penelitian ini adalah sebesar 135 yaitu pada indikator objektif.

Nilai korelasi yang diperoleh adalah 0.910 atau korelasi sangat kuat. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dari kompetensi dan *knowledge management* dengan kinerja pegawai. Demikian juga dengan perolehan nilai determinasi menunjukkan angka sebesar 0.828 atau 82.8%. artinya terdapat pengaruh sangat kuat dari kompetensi dan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 17.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel sehingga hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan dari kompetensi dan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan hipotesis ini telah teruji kebenarannya dimana nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari pada nilai hitung.

Hasil di atas, didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Melyna Srihartika NF. Dengan hasil bahwa manajemen pengetahuan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu indikator Manusia, Proses dan Teknologi. Indikator manusia dan proses memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori Cukup, sedangkan Teknologi memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori Cukup. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori Cukup. Oleh karena itu Manajemen Pengetahuan pegawai di PT Veritra Sentosa Internasional Bandung harus dikembangkan dan diperluas agar pegawai bisa mengikuti zaman. Hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja karyawan memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di PT Veritra Sentosa Internasional Bandung. Sementara itu hasil penelitian Desy kartika suri.2016. diperoleh hasil bahwa Pegawai PT. Indo Acidatama Kebakkramat membutuhkan kompetensi dan pengetahuan tacit untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi UPI Kampus Tasikmalaya. Artinya jika kompetensi pegawai meningkat maka kinerja Pegawai Bagian Administrasi juga mengalami peningkatan.
2. *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi UPI Kampus Tasikmalaya. Artinya jika *knowledge management* meningkat maka kinerja Pegawai Bagian Administrasi juga mengalami peningkatan.
3. Kompetensi dan *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi UPI Kampus Tasikmalaya. Artinya jika kompetensi dan *knowledge management* meningkat maka kinerja Pegawai Bagian Administrasi juga mengalami peningkatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh. 2019. Pengantar Metode Penelitian. Yogyakarta: Teras.
- Bhojaraju People. 2015. *The Knowledge Management Toolkit*. Prentice Hall PTR.
- Carrillo-Gálvez A.B., García-Pérez A., Cobo M., Martin F., 2004, *Knowledge Management system performance measure index*. Pergamon Press, Inc. Tarrytown, NY, USA
- Edison. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Gibson, James. L. et all. 1995. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Edisi ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Indonesia, R. (1945). *Undang-Undang Dasar 1945, PP N0 101 Tahun 2000, Pasal 3*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dab Praktik)*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.