

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Songgolangit Persada Provinsi Bali

PUTU HERU PUTRA SUIRKA. RATNA KOMALA DEWI.
I KETUT RANTAU

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana
Jalan P.B. Sudirman-Denpasar, 80232, Bali
Email: heruputrasuirka@gmail.com
ratnakomala61@gmail.com

Abstract

The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Songgolangit Persada Bali Province

Performance is the result of quality and quantity of work achieved by an employee. Factors that affect performance include motivation and work discipline. Employees with high work motivation and good work discipline will show optimal employee performance. The purposes of this study include (1) to determine the level of motivation and work discipline of PT. Songgolangit Persada Bali Province employees, (2) to find out the influence of motivation and discipline on employee performance at PT. Songgolangit Persada Bali Province. The population in this study are 68 employees of PT. Songgolangit Persada Bali Province. This study uses saturated sampling method (census) so all 68 employees were included as respondents. Data collected through observation, interviews and documentation. Data analysis is modeled into SEM (Structural Equation Modeling) model using tools such as smartPLS.3.0 software. The results of the study show a total achievement score of 82,35% for motivation level and 83,82% for discipline. This shows that the respondents' understanding of motivation and work discipline is in the very high category. Work motivation variables have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Songgolangit Persada. The higher the work motivation, the higher the employee's performance in achieving production targets, and vice versa. Work discipline variable has a positive and significant effect on the employee performance at PT. Songgolangit Persada. The higher the work discipline, the higher the employee's performance in meeting the deadline in carrying out tasks, and vice versa. To improve the employee motivation, it is recommended that the human resource team increases the amount of financial assistance particularly for employees in times of hardship. In terms of discipline, it is recommended to adjust rest hours based on physical abilities of employees.

Keywords: *work motivation, work discipline, employee performance*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting untuk menunjang kinerja dalam rangka usaha mencapai

keberhasilan perusahaan. Menurut Bangun (2012), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai kinerja atau tujuannya adalah SDM. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan (Mathis dan Jackson, 2006) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan tugasnya diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

PT. Songgolangit Persada merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Karya Pak Oles Tocker yang bergerak dibidang produksi pupuk organik dengan teknologi *Effective Microorganism*4 (EM4). Kinerja karyawan PT. Songgolangit Persada yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan.

Sesuai data observasi dari lapangan, selama satu tahun terakhir data pencapaian produksi karyawan pada tahun 2018. Menunjukkan pencapaian produksi yang memenuhi target dari perusahaan yaitu pada bulan Januari sampai Agustus dan pencapaian produksi tertinggi pada bulan Mei. Memasuki bulan September pencapaian produksi mulai menurun sampai bulan Desember dan terjadi pencapaian produksi paling rendah pada bulan Oktober. Selain itu juga terdapat keterlambatan waktu penyelesaian pekerjaan karyawan dalam memproduksi EM4.

Pencapaian produksi berfluktuasi dan keterlambatan waktu penyelesaian pekerjaan karyawan dalam memproduksi EM4 menunjukkan adanya permasalahan kinerja di PT. Songgolangit Persada dalam mencapai target produksi EM4. Hal ini sesuai dengan teori, yaitu ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja (Wexley dan Yukl, 2000). Pencapaian produksi menunjukkan motivasi karyawan, sedangkan waktu penyelesaian tugas menunjukkan disiplin karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Songgolangit Persada Provinsi Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan di PT. Songgolangit Persada Provinsi Bali?
2. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Songgolangit Persada Provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut.

1. Tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan di PT. Songgolangit Persada Provinsi Bali.
2. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Songgolangit Persada Provinsi Bali.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Songgolangit Persada yang beralamat di Desa Bengkel, Kecamatan Busungbiu, Kabupaten Buleleng dan mempunyai cabang perusahaan di Desa Bantas, Kecamatan Selemadeg Timur, Kabupaten Tabanan. Penelitian ini dilaksanakan dari Bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2019. Pemilihan lokasi ini dilakukan dengan metode *purposive*, yaitu pemilihan lokasi penelitian secara sengaja didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu (Singarimbun dan Effendi, 1989).

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Songgolangit Persada yang berjumlah 68 orang karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu semua karyawan pada PT. Songgolangit Persada yang berjumlah 68 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif yang digunakan antara lain: data jumlah karyawan, data hasil produksi dan data hasil tabulasi pengukuran variabel motivasi dan disiplin kerja. Data kualitatif antara lain: struktur organisasi, visi dan misi, serta gambaran umum PT. Songgolangit Persada. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yang merupakan hasil wawancara langsung dengan manajer dan wawancara dengan seluruh karyawan dengan menggunakan kuesioner, dan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal-jurnal, ide penulis dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan materi penelitian yaitu mengenai parameter dan indikator motivasi dan disiplin kerja karyawan, serta parameter dan indikator kinerja karyawan.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Menurut Arikunto (2010), instrument penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrument penelitian ini menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

2.5 Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini terbagi atas dua, yaitu variabel bebas (*independent*) yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Songgolangit Persada. Teknik pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2009), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dengan menggunakan penilaian berupa skor.

2.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif dan analisis data dengan *partial least square* dengan menggunakan bantuan aplikasi *smart PLS V.3.0*.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Tingkat Motivasi dan Disiplin Karyawan PT. Songgolangit Persada

Tingkat motivasi karyawan PT. Songgolangit Persada diukur dengan empat indikator dan tingkat disiplin karyawan PT. Songgolangit Persada diukur dengan 10 indikator. Nilai variabel dengan melihat persentase total skor dapat dikategorikan ke dalam lima kelompok dari sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, sangat rendah. Hasil analisis berdasarkan nilai variabel dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1
Nilai Variabel

Variabel	Persentase Total Skor (%)	Kategori
Motivasi kerja	82,35	Sangat tinggi
Disiplin kerja	83,82	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel motivasi dengan nilai sebesar 82,35% yang artinya tingkat motivasi karyawan yang bekerja di PT. Songgolangit Persada berada pada kategori sangat tinggi. Variabel disiplin kerja dengan nilai sebesar 83,82% yang artinya tingkat disiplin karyawan yang bekerja di PT. Songgolangit Persada berada pada kategori sangat tinggi. Total skor tanggapan responden pada variabel motivasi dan disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan pemahaman yang baik dari karyawan terkait pentingnya motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerjanya di PT. Songgolangit Persada.

3.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau *outer model* merupakan evaluasi model untuk melihat hubungan antara variabel dengan indikator-indikatornya yang dapat dilihat dari nilai *Convergen Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach Alpha*.

a) *Convergen Validity*

Menurut Ghozali (2014), nilai *outer loading* antara 0,5 sampai 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *software smart PLS V.3.0*, dapat ditampilkan nilai *outer loading* atau *loading factor* pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2
Niai *Outer Loadings*

No	Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading
1	Motivasi Kerja	X1.1	0,944
		X1.2	0,959
		X1.3	0,968
		X1.4	0,941
2	Disiplin Kerja	X2.1	0,883
		X2.2	0,924
		X2.3	0,937
		X2.4	0,928
		X2.5	0,964
		X2.6	0,936
		X2.7	0,939
		X2.8	0,925
		X2.9	0,949
		X2.10	0,960
3	Kinerja Karyawan	Y1	0,920
		Y2	0,894
		Y3	0,930
		Y4	0,959
		Y5	0,936
		Y6	0,955
		Y7	0,923

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai *outer loadings* atau *loading factor* untuk masing-masing indikator menunjukkan nilai diatas 0,7. Hal tersebut menyatakan bahwa semua indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian karena sudah memenuhi kriteria *convergent validity*.

b) *Discriminant Validity*

Discriminant validity merupakan pengukuran yang menunjukkan sebuah konstruk berbeda dengan konstruk yang lain dengan cara membandingkan nilai pada tabel *cross loading*. Berikut merupakan nilai *discriminant validity* berdasarkan nilai *cross loading* dan nilai *Average Variance Extraxted (AVE)* pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3
Discriminant Validity

Konstruk	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0,935		
Kinerja Karyawan	0,772	0,931	
Motivasi Kerja	0,588	0,803	0,953

Sumber: Data Primer (2019)

Tabel 4
Nilai *Average Variance Extraxted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extraxted (AVE)</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,873	Valid
Kinerja karyawan	0,867	Valid
Motivasi Kerja	0,908	Valid

Sumber: Data Primer (2019)

Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *cross loading* lebih dari 0,7 dan nilai *Average Variance Extraxted (AVE)* dari masing-masing variabel laten memiliki nilai diatas 0,5. Oleh karena itu, dikatakan bahwa model PLS dalam penelitian ini memenuhi syarat dari *discriminant validity* dan pernyataan dalam kuisisioner dinyatakan valid.

c) *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai lebih dari 0,6, berikut ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,986	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,979	Reliabel
Motivasi Kerja	0,975	Reliabel

Sumber: Data Primer (2019)

Hasil analisis pada Tabel 5, menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,6. Hal ini berarti bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik, akurat, dan konsisten.

d) *Chronbach's alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *chronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *chronbach's alpha* apabila memiliki nilai lebih dari 0,7, berikut ditunjukkan pada Table 6 sebagai berikut.

Tabel 6
Chronbach's Alpha

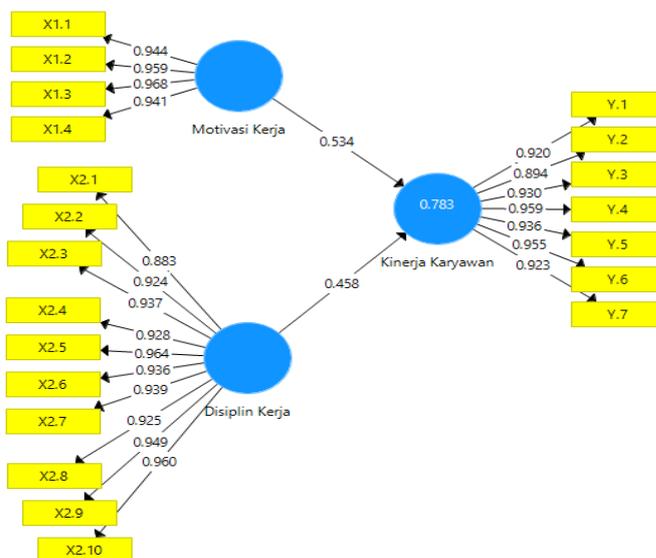
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,984	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,974	Reliabel
Motivasi Kerja	0,966	Reliabel

Sumber: Data Primer (2019)

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *chronbach's alpha* lebih dari 0,7. Hal ini berarti bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik, akurat, dan konsisten.

3.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model atau model struktural merupakan pengukuran untuk menentukan hubungan atau korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan pengujian model struktural dengan cara uji koefisien determinasi (*R square*), uji GoF (*Goodness of Fit*) dan uji *path coefficients*.



Gambar 1
Output Model Persamaan Struktural

a) Uji koefisien determinasi (*R square*)

Uji koefisien determinasi merupakan salah satu uji untuk melihat korelasi antar konstruk dengan melihat nilai *R-square* > 0.25 yang artinya menunjukkan pengaruh yang tinggi, berikut ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7
R square

Konstruk	<i>R square</i>
Kinerja Karyawan	0,783

Sumber: Data Primer (2019)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *R square* konstruk kinerja karyawan sebesar 0,783. Artinya konstruk kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh kedua konstruk dalam model penelitian yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 78,3%, sedangkan 21,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini yaitu lingkungan internal seperti kepemimpinan manajemen dan eksternal seperti kompetitor. Wirawan, (2009) menyatakan bahwa faktor lingkungan internal dan eksternal dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Uji GoF (*Goodness of Fit*)

Pengujian GoF (*Goodness of Fit*) digunakan untuk mengevaluasi model secara keseluruhan yang dapat dihitung dengan formula yang diperkenalkan oleh Tehenhaus *et al.* (2005) sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{AVE * R\ square} \dots\dots\dots(1)$$

Persamaan diatas *AVE* merupakan nilai rata-rata terbobot dengan bobot diperoleh dari jumlah indikator untuk setiap variabel. Menggunakan formula tersebut, maka nilai GoF yang diperoleh sebesar 0,830, sebuah ukuran yang melebihi nilai ambang 0.50 sehingga model bisa diterima dan analisis bisa dilanjutkan. Metode lain untuk menguji GoF (*Goodness of Fit*) pada model struktural dapat dilihat dari nilai *Standardized Root Mean Residual (SRMR)*.

Tabel 8
Model Fit

	Saturated Model	Model Estimasi
SRMR	0,030	0,030

Sumber : Data Primer (2019)

Hasil uji *Goodness of Fit* pada model persamaan struktural berdasarkan teori (Ghozali, 2014) dapat dilihat dari nilai SRMR pada output model fit dalam *smart PLS V.3.0*. model persamaan struktural dapat dikatakan layak jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan tidak layak jika nilai SRMR > 0.15. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai SRMR sebesar 0.030, artinya persamaan struktural dalam penelitian ini dapat dikatakan layak digunakan.

c) Uji *path coefficients*

Uji *path coefficients* dalam model struktural dilakukan dengan melihat relasi/koeffisien jalur konstruk laten yang satu dengan konstruk laten yang lain sesuai

dengan hipotesis yang diajukan. Tingkat signifikansi relasi antar konstruk dapat dilihat dari nilai t-hitung (t-statistik) > t-tabel (2.018) dengan taraf signifikansi $P\text{-value} < 0.05$ yang diperoleh dengan melakukan *Bootstrapping* pada program *smart PLS V.3.0*, sehingga mendapatkan hasil uji *path coefficient* pada Tabel 9 sebagai berikut.

Tabel 9
Path Coefficient

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	<i>t Statistics</i>	<i>P Values</i>
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,534	0,538	0,167	3,190	0,002
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,458	0,455	0,170	2,690	0,007

Sumber: Data Primer (2019)

3.4 Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Songgolangit Persada

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dinyatakan valid. Hasil yang dapat dilihat dari nilai T statistik > T tabel (2,081) sebesar 3,190 dan diperoleh nilai *original sampel* positif sebesar 0,534, sehingga hipotesis H1 diterima. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam mencapai target produksi, dan demikian pula sebaliknya semakin kurangnya/rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan dalam mencapai target produksi juga semakin rendah.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dinyatakan valid. Hasil yang dapat dilihat dari nilai T statistik > T tabel (2,081) sebesar 2,690 dan diperoleh nilai *original sampel* positif sebesar 0,458, sehingga hipotesis H2 diterima. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam memenuhi ketepatan waktu melaksanakan tugas, dan demikian pula sebaliknya semakin kurangnya/rendah disiplin kerja, maka kinerja karyawan dalam memenuhi ketepatan waktu melaksanakan tugas juga semakin rendah.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai variabel pencapaian total skor tingkat motivasi sebesar 82,35% dan disiplin sebesar 83,82% pada PT.

Songgolangit Persada. Hal ini menunjukkan pemahaman responden pada motivasi dan disiplin kerja berada pada kategori sangat tinggi.

2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disampaikan bahwa:
 - 1) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Songgolangit Persada. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam mencapai target produksi, dan sebaliknya.
 - 2) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Songgolangit Persada. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam memenuhi ketepatan waktu melaksanakan tugas, dan sebaliknya.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, penulis mengajukan saran yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam kepersonaliaan, antara lain sebagai berikut.

1. Bagi pihak manajemen
 - 1) Hasil penelitian menunjukkan pemahaman tingkat motivasi dan disiplin kerja tinggi, namun realitanya motivasi dan disiplin kerja karyawan masih kurang. Jadi sebaiknya manajemen lebih mampu memotivasi karyawan agar mampu untuk mengimplementasikan pemahamannya yang tinggi tersebut dalam karya nyata. Cara yang dapat ditempuh adalah dengan memaksimalkan peran manajer untuk mendapatkan menemukan kendala-kendala yang dialami oleh setiap karyawan untuk membangkitkan motivasi dan melaksanakan disiplin kerja yang baik.
 - 2) Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan PT. Songgolangit Persada motivasi karyawan perlu diperbaiki dengan meningkatkan uang suka duka kepada karyawan yang terkena musibah. Peningkatan kinerja dengan perbaikan disiplin juga perlu dilakukan dengan menyesuaikan jam mulai istirahat bagi karyawan sesuai dengan kemampuan fisiknya.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dilakukan pengkajian kembali dengan cara mengembangkan variabel penelitian atau menambahkan indikator-indikator sebagian pengukuran sesuai dengan keadaan dilapangan dan memvariasikan alat analisis yang digunakan, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan

5. Ucapan Terima Kasih

Penyusunan jurnal ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada Bapak Nyoman Sukamerta selaku Manajer Pabrik PT. Songgolangit Persada Provinsi Bali yang telah memberi izin, fasilitas, dan kemudahan selama proses pengambilan data.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2014. *Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mathis, Robert, L. & Jonh, H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Tenenhaus, A., Giron, A., Saporta, G., dan Fertil, B. 2005. PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48 (1) : 159-364.
- Wexley, Kenneth N., dan Gary A Yukl, , terjemahan Muh Shobaruddin, 2000, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.