

**PENGARUH PROFESIONALISME SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KAIRATU  
KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT**

**Mohamad Amin**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Said Perintah Masohi

---

**ARTICLE INFO****Keywords:** *Ability of Employees, Work Competence, Human Resources***Kata Kunci:** *Kemampuan Karyawan, Kompetensi Pekerjaan, Sumber Daya Manusia*

Corresponding author:

**Mohamad Amin**

MohAmin02@gmail.com

**Abstract:** Human resources are one of the most important factors and cannot even be separated from organizations, both institutions and companies. Various forms that can be done for the development of human resources are how to improve the ability of employees with professionalism and work competence. In addition, human resources are the most important thing in building an organization because those who manage all affairs are the employees themselves and are supported by adequate facilities. This study uses primary and secondary data. Primary data was obtained by using questionnaires to 35 selected respondents and interviews, as well as secondary data obtained from available libraries. The analytical tool used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing. The results showed that: 1). Simultaneous (F-test) and Partial (t-test) results, professionalism and work discipline have a significant effect on employee performance. 2). The independent variable which has a dominant influence on the dependent variable of Employee Performance is the Professionalism Variable. 3). The contribution of the independent variables (professionalism and work discipline) to the dependent variable (employee performance) or the variation of the independent variables used in the model (professionalism and work discipline) was able to explain 77.8% of the variation in the dependent variable (employee performance). While the remaining 22.8% is influenced by other variables not examined in this study.

**abstrak:** Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Berbagai bentuk yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kemampuan pegawai dengan profesionalisme dan kompetensi kerja. Selain itu sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam membangun sebuah organisasi karena yang mengatur segala urusan adalah pegawai itu sendiri serta didukung dengan fasilitas yang memadai. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner kepada 35 responden yang dipilih dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari pustaka-pustaka yang tersedia. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1). Hasil secara Simultan (Uji F) dan Parsial (Uji t) profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2). Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai adalah Variabel Profesionalisme. 3). Sumbangan variabel independen (profesionalisme dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (profesionalisme dan disiplin kerja) mampu menjelaskan sebesar 77,8% dari variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Berbagai bentuk yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kemampuan pegawai dengan profesionalisme dan kompetensi kerja. Selain itu sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam membangun sebuah organisasi karena yang mengatur segala urusan adalah pegawai itu sendiri serta didukung dengan fasilitas yang memadai. Maka dari itu sumber daya manusia ini dituntut kedisiplinannya dalam bekerja dimana kedisiplinan itu yang akan menciptakan suatu kondisi yang di bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman keteraturan, dan ketertiban terhadap suatu pekerjaan. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam organisasi kerana sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan organisasi. Dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal, khususnya tenaga kerja yang dimiliki untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang organisasi harus lebih kompetitif.

Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah yang serius untuk mendapatkan perhatian. Karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada baik buruknya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Pada hakekatnya kegiatan organisasi merupakan upaya bersama antar pelaku dalam usaha tersebut yang diarahkan baik untuk pertumbuhan organisasi maupun kesejahteraan masyarakat termasuk pegawai. Seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang pegawai yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki.

**Tabel 1. Jumlah pegawai dan Absensi/ Tingkat Kehadiran Pegawai Pada Kantor Camat Kairatu SBB Tahun 2018-2020**

Tahun	Jumlah Pegawai	Tingkat Kehadiran			Jumlah
		Ijin	Sakit	Alpha	
<b>2018</b>	32	54	20	-	74
<b>2019</b>	34	58	14	-	72
<b>2020</b>	35	67	18	-	85

**Sumber : Data Diolah, 2021**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 dengan jumlah pegawai pada Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat sebanyak 32 orang, jumlah absensi sebanyak 74 hari. Pada tahun 2019 dengan jumlah pegawai pada Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat sebanyak 34 orang, jumlah absensi sebanyak 72 hari Kemudian pada tahun 2020 dengan jumlah pegawai pada Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat sebanyak 35 orang dan jumlah absensi sebanyak 85 hari. Pegawai yang profesional diharapkan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Instansi. Penyelenggaraan itu sendiri terdiri dari berbagai kegiatan yang menunjang peningkatan terhadap komitmen organisasi seperti mengerjakan tugas tepat waktu. Selain meningkatkan profesionalisme sehubungan dengan hal

tersebut perlu juga adanya pegawai yang berkompotensi dalam menjalankan tugasnya dan mampu menyalurkan ide, pendapat serta keahliannya dalam memajukan organisasi.

## TINAUAN PUSTAKA

### **Profesionalisme**

Profesionalisme yaitu kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang (Kusnandar, 2007:46). Profesionalitas dalam suatu pekerjaan/jabatan harus memenuhi tiga faktor sebagai berikut : (Nawawi,2006:172)

1. Menguasai seperangkat keahlian yang dipersiapkan melalui program pendidikan atau pelatihan keahlian sebagai spesialisasi.
2. Memiliki kemampuan untuk memperbaiki/ meningkatkan keterampilan dan/ atau keahlian khusus yang dikuasai sesuai perkembangan dan kemajuan ilmu dan teknologi di bidangnya, sehingga keahlian atau spesialisasinya selalu terkini (up to date).
3. Dihargai dengan penghasilan yang memadai sebagai imbalan profesi berdasarkan keahlian khusus yang dikuasai.

Dalam Profesionalisme terdapat lima indikator profesionalisme sebagai berikut: (Anoraga, 2009:73)

1. Profesionalisme menghendaki kesempurnaan hasil sehingga dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme menuntut kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat yang tak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai
4. Profesionalisme membutuhkan integritas yang tinggi yang tidak tergoyahkan
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan alat bagi manajemen untuk menjalankan operasional instansi agar selaras dengan kebijakan dan perangkat peraturan yang telah ditentukan. Karyawan dalam berperilaku disiplin dituntut memiliki kesadaran dan kesediaan diri untuk mematuhi segenap peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku dimana ia berada, termasuk dalam instansi (Hasibuan, 2007:193).

Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan dalam Nurhayati, 2018:133 ). Pengertian lainnya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya (Ardana, 2012:134). Beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut: (Hasibuan, 2012:194)

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.
2. Daftar Kehadiran. Tingkat kehadiran karyawan yang menunjukkan gejala seringnya karyawan tidak masuk kerja atau absen, terlambat masuk kerja, dan seringnya keluar pada waktu bukan jam istirahat
3. Teladan Pimpinan. Pimpinan harus memberikan teladan yang baik terhadap bawahannya. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.

4. Balas Jasa. Memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan baik pula.
5. Keadilan. Dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang merangsang terciptanya kedisiplinan.
6. Waskat. Tindakan yang nyata dan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
7. Sanksi Hukuman. Harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.
8. Ketegasan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang disiplin sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
9. Hubungan Kemanusiaan. Menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya yang akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

### **Kinerja Pegawai**

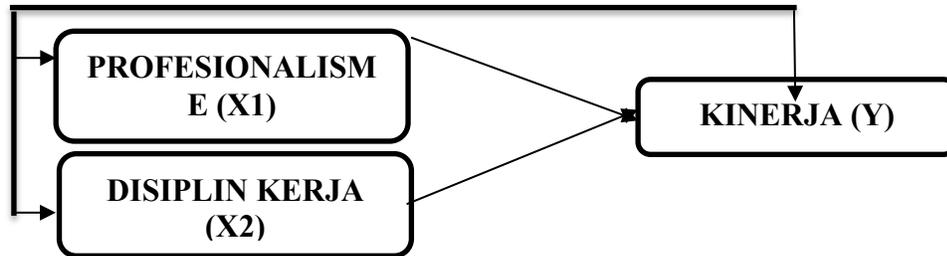
Kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, faktor persepsi. Motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja. Oleh sebab itu dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan. (Notoatmodjo, 2015:125). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Veithzal, 2009 : 28 ).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Sarwoto, 2006 : 10). 1. Kualitas, Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3. Ketepatan Waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4. Efektivitas, Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5. Kemandirian, Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. 6. Komitmen kerja, Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



Sumber : Landasan Teori

## HIPOTESIS

1. Diduga bahwa profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat kairatu kabupaten seram bagian barat
2. Diduga bahwa profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kantor camat kairatu kabupaten seram bagian barat

## METODE PENELITIAN

### Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat yaitu berjumlah 35 orang. Penelitian ini dilakukan dengan metode sensus dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian

### Analisis Data

Analisa data menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasi, maka penulis menggunakan metode korelasi regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.

### Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

#### Dimana :

- $X_1$  : Variabel Profesionalisme  
 $X_2$  : Variabel Disiplin  
 $Y$  : Variabel Kinerja Pegawai  
 $\alpha$  : Koefisien intersep (Konstanta)  
 $\beta$  : Koefisien arah regresi  
 $e$  : Kesalahan pengganggu

## HASIL

Untuk membuktikan dan menjelaskan tentang permasalahan yang dijadikan rumusan masalah ini sesuai dengan data yang telah dihimpun maka peneliti akan melakukan uji dalam Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 21 for windows.

### Persamaan Regresi

Berikut adalah hasil nilai estimasi koefisien regresi berganda yang dihasilkan :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.521	4.778		-.528	.601
	X1	.702	.108	.672	6.481	.000
	X2	.436	.153	.297	2.858	.007

a. Dependent Variable: Y

**Persamaan Regresinya sebagai berikut:**

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -2.521 + 0.702X_1 + 0.436X_2$$

**Persamaan Regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:**

- Konstanta sebesar -2.521. artinya nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel profesionalisme (X1) dan disiplin kerja (X2) atau nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) menurun sebesar 2.521.
- Koefisien regresi variabel profesionalisme (X1) sebesar 0.702. Artinya jika profesionalisme naik sebesar satu satuan sementara variabel disiplin kerja tetap, maka kinerja pegawai naik sebesar 0.702.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.436. artinya jika variabel profesionalisme nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0.436.

### Koefisien Korelasi dan Determinasi (R square)

Beberapa kemungkinan-kemungkinan dalam penggunaan rumus koefisien korelasi R dimana R mendekati antara -1,0 dan 1 antara lain adalah;

- Jika nilai R = 1 atau mendekati 1 maka hubungan antara variabel x dengan variabel y dikatakan sangat kuat atau sangat positif pengaruhnya.
- Jika nilai R = 0 atau mendekati 0 maka hubungan antara variabel x dengan variabel y dikatakan sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali
- Jika nilai R = -1 atau mendekati -1 maka hubungan antara variabel x dengan variabel y dikatakan sangat kuat dan negatif.

Koefisien determinasi atau R Square menunjukkan persentase seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Berikut adalah nilai RSquare yang diperoleh dari hasil analisis :

**Tabel 3**  
**Koefisien Determinasi (R square)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 <sup>a</sup>	.778	.764	4.10244

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R yang disebut juga dengan koefisien Korelasi antara profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.882 berarti mendekati 1, maka disini dapat dikatakan bahwa pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang kuat dan positif. Sedangkan berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R<sup>2</sup> (R Square) atau disebut koefisien determinasi adalah sebesar 0.778. artinya 77,8%. menunjukkan persentase sumbangan variabel independen (profesionalisme dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (profesionalisme dan disiplin kerja) mampu menjelaskan sebesar 77,8% dari variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis Dengan Uji F**

**Tabel 4 Uji F Variabel Bebas dengan Variabel Terikat**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1884.983	2	942.491	56.001	.000 <sup>a</sup>
	Residual	538.560	32	16.830		
	Total	2423.543	34			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 56,001 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Jadi Fhitung > Ftabel (56.001 > 3,29) atau Sig F < 5 % (0.000 < 0,05 ) Karena nilai signifikansi uji F lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, dan Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat diartikan bahwa secara Simultan profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pengujian Hipotesis Dengan Uji T**

**Kriteria pengujian :**

H<sub>0</sub> ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

H<sub>0</sub> diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Hasil uji untuk masing-masing variable dijelaskan sebagai berikut :

1. Profesionalisme Kerja (X<sub>1</sub>)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 6.481 sedangkan nilai  $T_{tabel}$  sebesar 2,021 dengan demikian  $T_{hitung} > T_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak artinya variable profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2.858 sedangkan nilai  $T_{tabel}$  sebesar 2,021 dengan demikian  $T_{hitung} > T_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak artinya variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa variabel gaya profesionalisme ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan/ bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), demikian pula hasil uji t menunjukkan bahwa variabel profesionalisme ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Dari dua variabel bebas yang terdiri dari profesionalisme dan disiplin kerja, dapat diketahui bahwa variabel profesionalisme kerja mempunyai nilai koefisien beta terbesar yaitu 0,702 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai adalah Variabel Profesionalisme.

## Kesimpulan

1. Hasil Uji F dan Uji T secara simultan dan parsial menyatakan bahwa profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai adalah Variabel Profesionalisme.
3. Sumbangan variabel independen (profesionalisme dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (profesionalisme dan disiplin kerja) mampu menjelaskan sebesar 77,8% dari variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alas, R., Übius, U., Lorents, P., & Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility In European And Asian Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT Vol. 4 No. 1*
- Anoraga, Pandji, 2009, Manajemen Bisnis, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Farah Niba, 2012. Pengaruh Disiplin dan profesionalisme Terhadap Produktivitas Organisasional dan Implikasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di PT. Certi Mutiara Ponorogo
- Fauzi, A. (2018). Peran Analisis Kredit Terhadap NPL pada PT. X. . *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT Vol. 5 No. 2*

- 
- Hasibuan, Malayu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Rajawali Press, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Kusnandar, 2007, Guru Profesional, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Lenny hasan, 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi
- Mojambo, G. A., Tulung, J. E., & Saerang, R. T. (2020). The Influence of Top Management Team (TMT) Characteristics Toward Indonesian Banks Financial Performance During the Digital Era (2014-2018). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(1). 1-25
- Mangkunegara, Anwar P, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2006, Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nurmanto, 2011. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angin Sejuk Cimahi
- Siagian, P Sondang, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Bandung.
- Veithzal, Rivai, 2007, Manajemen Tenaga Kerja, BPFE – UGM, Yogyakarta.