

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUTAMA KARYA (PERSERO) WILAYAH II PADA PEMASANGAN GIS 150 KV KALIBARU PT. PELINDO II DI JAKARTA**

Saebani<sup>1\*)</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Teknik, Universitas Negeri Jakarta

<sup>\*)</sup>E-mail: saebani.hk@gmail.com

**Abstrak:** Kinerja karyawan yang baik dan tinggi dapat tercapai jika seluruh komponen perusahaan diintegrasikan secara berkelanjutan dan baik. Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hutama Karya (Persero) Wilayah II pada pemasangan GIS 150 kv Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel independen (kompetensi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), maka digunakan uji korelasi dan regresi untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh. Menggunakan pengambilan sampel secara acak sederhana (Simple Random Sampling), dengan sampel 45 responden karyawan PT. Hutama Karya (Persero) Wilayah II pada pemasangan GIS 150 kv Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta sedangkan pengolahan datanya menggunakan SPSS 16. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi simultan (uji F) menunjukkan bahwa semua variabel independen yang diteliti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Besarnya pengaruh ( $R_{square}$ ) variabel kompetensi dan motivasi bersama terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,3%, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kinerja karyawan, kompetensi, motivasi kerja

***Effect of Competence and Motivation of Employees Performance of Employees PT. Hutama Karya (Persero) Region II in GIS Installation 150 KV Kalibaru PT. Pelindo II in Jakarta***

**Abstract:** Good and high employee performance can be achieved if all components of the company are integrated in a sustainable and good. The purpose and purpose of this study is to determine the effect of competence and work motivation on the performance of employees of PT. Hutama Karya (Persero) Region II on installation of GIS 150 kv Kalibaru PT. Pelindo II in Jakarta. To analyze and know about the influence of independent variable (competence and work motivation) on dependent variable (employee performance), then used correlation and regression test to know the most influential variable. Using simple random sampling (Simple Random Sampling), with 45 respondent samples of employees of PT. Hutama Karya (Persero) Region II on installation of GIS 150 kv Kalibaru PT. Pelindo II in Jakarta, while data processing using SPSS 16. From the results of tests that have been done, simultaneous regression test (F test) shows that all independent variables studied have a positive and significant effect on employee performance variables. Partial regression test (t test) shows that the competence variable has a positive and significant effect to employee performance variable. The magnitude of the effect caused by ( $R_{square}$ ) by the variable of competence and mutual motivation toward the employee performance variable is 58,3%, while the rest 41,7% influenced by other variable not examined in this research.

Keywords: competence, employee performance, work motivation

## PENDAHULUAN

Sektor jasa konstruksi yang merupakan pilar penting sebagai penopang perekonomian negara. Hal itu, merupakan salah satu dari empat sektor bisnis utama yang tengah berkembang cepat di Indonesia. Jasa konstruksi merupakan penyumbang terbesar keempat dalam perekonomian pada tahun 2015. Hakikat kesiapan kualitas karyawan/tenaga kerja/ sumber daya manusia (SDM) semakin perlu disiapkan dengan didahului proses pendidikan disesuaikan dengan berorientasi pada kebutuhan *riil*. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah memenuhi apa yang diharapkan serta memberikan kepuasan melebihi dari apa yang diberikan pesaing.

Beberapa indikator pertumbuhan jasa konstruksi di Indonesia masih memperlihatkan besarnya potensi konstruksi, turut mendukung adanya potensi pengembangan jasa konstruksi adalah terus meningkatnya jumlah karyawan dan tenaga kerja, dan indikator lainnya seperti bersikap dan berperilaku yang mencerminkan rasa tanggungjawab, loyalitas dan ke-disiplinan dalam bekerja. Dari faktor-faktor tersebut, dan selaras "*motto*" PT. Hutama Karya (Persero) yaitu "*inovasi untuk solusi*", maka perusahaan dituntut untuk dapat menemukan dan mengembangkan strategi-strategi se-bagai hal penting yang menjadi sebuah keunggulan bersaing ("*competitive advantage*"). Dalam menjalankan usahanya perlu melakukan integrasi yang terpadu diantara perusahaan, karyawan dan *stakeholder*.

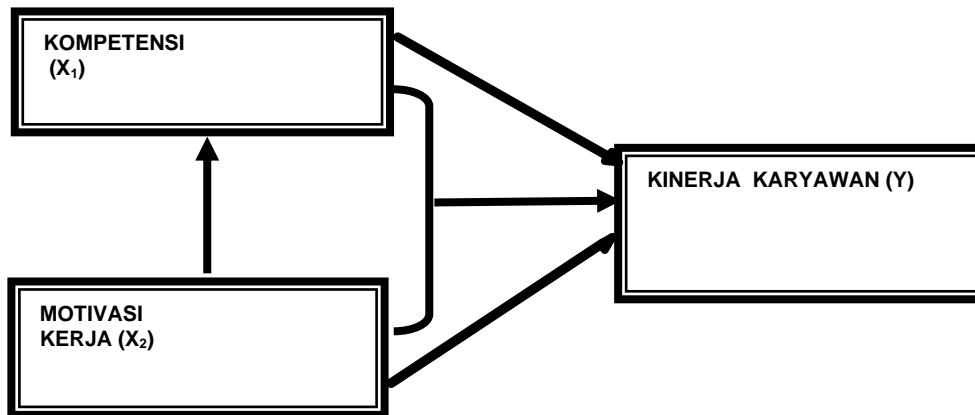
Pada penelitian ini dilakukan di pemasangan GIS 150 KV Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta yang dilaksanakan oleh PT. Hutama Karya (Persero) Wilayah II, dalam konstruksinya proyek tersebut menggunakan teknologi tinggi dan berisiko tinggi yang sesuai dengan aturan-aturan pada Rencana Kerja dan Syarat-syarat (RKS) proyek pemasangan GIS 150 KV Kalibaru PT. Pelindo II. Untuk mendukung hal tersebut maka PT. Hutama Karya (Persero) Wilayah II memerlukan sumber daya yang handal dan bermutu, salah satunya adalah sumber daya manusia seperti kompetensi karyawan yang handal dan profesional hal ini disampaikan secara umum oleh Spancer and Spencer bahwa karakteristik kompetensi meliputi motives, traits, pengetahuan, keterampilan dan konsep diri, mempunyai motivasi yang tinggi sebagaimana dinyatakan oleh Siagan bahwa motivasi kerja karyawan bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dari dalam dirinya (*internal*) dan lingkungan (*eksternal*) sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal sesuai tujuannya. Dengan demikian, diperlukan optimalisasi penca-paian usahanya yang lebih signifikan serta menjawab peluang usaha di industri konstruksi. Kompetensi dan motivasi kerja karyawan dimungkinkan bisa mempengaruhi dalam penyelesaian tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

Gambaran kinerja karyawan dalam pemasangan GIS 150 KV Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta yaitu mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan visi, misi, sasaran, dan tujuan perusahaan yang tertuang dalam perencanaan strategis perusahaan. Dalam pelaksanaannya se-bagian karyawan pada pemasangan GIS 150 KV Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta diduga adanya ketidak-sesuaian target dan tujuan perusahaan yaitu ternyata kinerja karyawan masih kurang dan belum maksimal, bahkan terkesan cenderung adanya penurunan, masih adanya penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya dan relatif rendahnya tingkat kompetensi, dan motivasi kerja yang tidak optimal bahkan komitmen yang dimiliki oleh karyawan PT. Hutama Karya (Persero) Wilayah II pada pemasangan GIS 150 KV Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta masih tidak optimal. Rendahnya kinerja karyawan ini dimungkinkan bahwa hasil kerja yang dilakukan karyawan belum mencapai target dan tingkat keterimaan oleh *stakeholder*.

## METODE

Dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif asosiatif multipel dengan rancangan model statistik korelasi dan regresi. Peneliti mengan-dalkan pada persepsi responden untuk

menerangkan pengalaman-pengala-mannya dan selanjutnya dianalisis menurut desain deskriptif dan verikatif.



Gambar 1. Kerangka Konstelasi Penelitian

Populasi penelitian ini berjumlah 83 orang yaitu semua karyawan PT. Utama Karya (Persero) Wilayah II proyek pemasangan GIS 150 kv Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil menggunakan rumus Slovin dalam Neolaka (2014:91), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan: n = Ukuran sampel, N = Ukuran populasi, e = ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir sebesar 10% (Neolaka, 2014:93)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden sebanyak 45 orang karyawan di PT. Utama Karya (Persero) Wilayah II pemasangan GIS 150 KV Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta dapat dideskripsikan sebagai-mana tabel berikut:

Tabel 1. Komposisi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Usia (tahun)	Frekuensi	
	Absolut	Relatif (%)
21 - 30	17	37.78
31 - 40	15	33.33
41 - 50	9	20.00
51 - 60	4	8.89
Jumlah	45	100

Sumber :data primer (2017)

Berdasarkan tabel 1 di atas menggambarkan dari segi usia responden terdapat 17 responden berada pada usia 21-30 tahun atau sebesar 37.78%, 15 responden berada pada usia 31-40 tahun atau sebesar 33.33%, 9 responden berada pada usia 41-50 tahun atau sebesar 20.00%, dan 4 responden berada pada usia 51-60 tahun atau sebesar 8.89%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja pada pemasangan GIS 150 kv Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta masih dalam usia yang produktif.

Tabel 2. Komposisi Responden Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	
	Absolut	Relatif (%)
Laki-laki	40	88,89
Perempuan	5	11,11
Jumlah	45	100

Sumber: data primer (2017)

Berdasarkan tabel 2 menunjuk-kan bahwa terdapat mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 responden atau dengan nilai persentase sebesar 88,89%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 responden atau nilai persentasinya sebesar 11,11%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Utama Karya (Persero) Wilayah II pada pemasangan GIS 150 kv Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta masih mayoritas karyawan yang berjenis laki-laki.

Dalam tahap menguji hipotesis yang diajukan didasarkan atas pengolahan data penelitian menggunakan SPSS versi 16 dengan cara membandingkan (Uji-t)  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  (sig 0,05) dan (Uji F)  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  (sig 0,05), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan uji  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis penelitian yang diajukan diterima dan sebaliknya.

### 1. Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 3. Koefisien Regresi Sederhana Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.237	5.560		3.639	.001
	Kompetensi	.607	.093	.708	6.567	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

“Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan tabel 3 *Coeffisien* diketahui bahwa Uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,567 pada tingkat sig sebesar 0,000 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 (Sig 0,05). Dapat diterjemahkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima, yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi karyawan yang direfleksikan oleh indikator pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

### 2. Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 4. Koefisien Regresi Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.272	5.204		4.088	.000
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	.595	.087	.721	6.819	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

“Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan tabel 4 *Coeffisien* diketahui bahwa Uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,819 (sig 0,000) lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 (Sig 0,05). Dapat diterjemahkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi karyawan yang direfleksikan oleh indikator pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

### 3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Tabel 5. Koefisien Korelasi Kompetensi dan Motivasi Kerja

		Correlations	
		Motivasi	Kompetensi
Motivasi	Pearson Correlation	1	.751**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	45	45
Kompetensi	Pearson Correlation	.751**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

“Hubungan kompetensi dan Motivasi kerja”. Berdasarkan tabel 5 *Coeffisien* diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,451 (sig 0,000) lebih besar  $t_{tabel} = 2,000$  (Sig 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berhubungan kuat, positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### 4. Pengujian Hipotesis Keempat

Tabel 6. Koefisien Regresi Linear Berganda antara Kompetensi dan Motivasi Kerja Secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	15.697	5.377		2.919	.006
1	Motivasi	.359	.125	.434	2.881	.006
	Kompetensi	.327	.129	.381	2.530	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 hasil perhitungan data diketahui bahwa menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,370, (sig 0,000) lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,22 (sig 0,05), sehingga  $H_1$  diterima, yang berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Fakta tersebut dapat diinterpretasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.583	.563	2.629

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawn

Berdasarkan tabel 7 *model summary* nilai  $R_{\text{square}}$  ( $R^2$ ) bahwa konstruk kompetensi dan motivasi kerja sebesar 0,583, artinya kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Wilayah II pada pema-sangan GIS 150 kv Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta sebesar 58,30%, dan sisanya 41,70% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu etos kerja, kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, usia dan jenis kelamin.

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompe-tensi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Wilayah II pada pemasangan GIS 150 kv Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini menandakan semakin baik motivasi kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Wilayah II pada pemasangan GIS 150 kv Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta.
3. Kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Wilayah II pada pemasangan GIS 150 kv Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta. Hal ini mengandung arti bahwa dalam kompetensi karyawan juga memerlukan dukungan dari motivasi kerja, demikian juga motivasi kerja yang efektif perlu memperoleh dukungan adanya kompetensi karyawan.
4. Kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama ber-pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebermaknaan ini berarti bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Wilayah II pada pemasangan GIS 150 kv Kalibaru PT. Pelindo II di Jakarta.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H.M.Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Creswell, John. (2015). *Riset Pendidikan Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Riset Kualitatif & Kuantitatif*. Edisi Bahasa Indonesia. Alih bahasa Helly Prajitno Soetjipto dan Sri Mulyani Soetjipto. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Alih bahasa Paramitha Rahayu. Jakarta: PT.Intan Sejati Klaten.
- Effendi, Usman. (2015). *Asas Manajemen*. Edisi Kedua. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta
- Feriyanto, Andri dan Triana, Endang Shyta. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Mediaterra
- Gay, L.R. (1990). *Educational Research: Competencies for Analysis and Application* (3<sup>rd</sup> ed). New York: Macmillan Publishing Company.
- Handoko, T.Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Heidjrachman, R. dan Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kesembilan belas. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.
- Logawa, Gunawan. (2012). *Bunga Rampai Manajemen Proyek Konstruksi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Listio, Ronald. (2010). *Tesis: Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat*. Program Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafri Tb. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Neolaka, Amos. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi dan Primasari Dewi. (2015): *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja & Motivasi Karyawan*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPEE.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Prosedur Manajemen Kinerja Karyawan PT. Utama Karya No. Dokumen: PB/SDM/P/009 Rev 0*
- Riduwan. (2014). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Ruky, A. (2014). *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. Jakarta: CV.Andi Offset.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Indonesia.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Alih bahasa Benyamin Molan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safwan, dkk. (2014). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada pemerintah daerah kabupaten pidie jaya*. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. pp. 133- 139. ISSN 2302-0164.

- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Spencer, Lyle M dan Signe M Spencer. (2003). *Competence At Work: Models for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc
- Soeprihantono, John. (2000). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPEE.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development (Untuk Bidang Pendidikan, Manajemen, Sosial dan Teknik)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks organisasi Publik)*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyorini. (2001). *Hubungan Antara Ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*. Ilmu Pendidikan: 28 (1) 62-70.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- \_\_\_\_\_. (2015). *Direktori Pelaksanaan Konstruksi PT. Hutama Karya (Persero)*. Edisi I. Jakarta: PT. Hutama Karya (Persero).
- \_\_\_\_\_. (2015). *Our Transformator Continues PT. Hutama Karya (Persero): Tentang Laporan Tahunan*. Jakarta: PT. Hutama Karya (Persero)
- Suparno, Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, H. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan ke 8. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, H dan Priansa, Donni Juni. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan kelima. Bandung: Alfabeta.
- Sumber Data : LPJK/Kebijakan Pengembangan [Jakon@Hrp](mailto:Jakon@Hrp) s.d. 3 Agustus 2015).
- Thoifah, I'anut. (2015). *Statistik Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani.
- Uno, Hamzah B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usman, Moh. Uzer. (2000). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ke-10. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widiasanti, Irika & Lenggogeni. (2014). *Manajemen Konstruksi*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Yuniarsih, Tjutju. dan Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, Veithzal Rivai. Basri, Yuswar Zainul, Gunawan, Itjang D dan Mardiwasisto, Gatot. (2015). *Manajemen Kinerja untuk Perusahaan dan Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta. BPEE.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Buku Pedoman Penulisan Tesis dan Desertasi*. Universitas Negeri Jakarta: Program Pascasarjana.