

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR ASHI SEMPIDI, BADUNG

Ni Made Yunita Sari¹, Ida Bagus Widiadnya², Sapta Rini Widyawati³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

e-mail: yunitasari190798@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence, motivation and organizational commitment on employee performance at PT. BPR Ashi Sempidi Badung. The population and samples taken were 30 respondents, with the method of determining the sample using the Slovin formula. Data was collected through questionnaires, documentation studies, observations and interviews. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, analysis of determination and t test. The results showed that competence, motivation and organizational commitment partially have a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Ashi Sempidi Badung.

Keywords: *Competence, Motivation, Organizational Commitment, Employee Pefirormance*

I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas, meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk dapat bersaing dan bertahan menghadapi pesaing perusahaan harus memiliki mampu menghasilkan kinerja yang memberikan keunggulan bagi perusahaan dan membedakan dengan pesaing yang ada di pasar. Mangkunegara (2017) menilai kinerja karyawan berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam kurun waktu

tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Manik dan Syafrina, 2018). Menurut Emron dkk (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Syafrina (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini (2019) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Aisyah dkk, 2019). Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Penelitian yang dilakukan oleh Ummah (2017) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian oleh Julianry, dkk (2017) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ekienabor (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan komitmen organisasi akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Yunita (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujiwati dan Muhdiyanto (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di perusahaan PT BPR ASHI yang merupakan salah satu BPR yang ada di Badung. Masalah yang dihadapi pada perusahaan PT BPR ASHI yaitu kinerja karyawan yang kurang maksimal dimana hal ini dapat dilihat dari adanya keluhan nasabah terhadap perusahaan.

Beberapa karyawan menyatakan kinerja kurang maksimal karena dalam mencari karyawan lokal agar di rekrut menjadi karyawan tetap. Akan tetapi karyawan yang direkrut tidak memiliki kemampuan bekerja sejenis di perusahaan PT BPR ASHI. Selain masalah kompetensi, karyawan juga menyatakan adanya masalah motivasi kerja yaitu karyawan merasa pekerjaan tidak membuat karyawan merasa senang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini menunjukkan rendahnya rasa memiliki dari karyawan terhadap perusahaan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT BPR ASHI Sempidi, Badung
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT BPR ASHI Sempidi, Badung
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT BPR ASHI Sempidi, Badung

II KAJIAN LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Edwin Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (Suwarmadani, 2018). Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti dalam Suwardani, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sirait, (2017:2) manajemen adalah seperangkat kegiatan yang mencakup pengkoordinasian, Pengintergrasian dan penggunaan sumber-sumber daya guna mencapai tujuan organisasi melalui manusia, tehnik dan informasi dalam suatu struktur organisasi.. Menurut Hasibuan, (2018:2) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kinerja Karyawan

Menurut McDaniel (2018) kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini, dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema

strategis (strategic planning) suatu organisasi kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis Organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 2018:15).

Kompetensi

Menurut Rivai (2013:230) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik.

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2018, 61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Komitmen Organisasi

Coulter (Tumigolung, 2019) mendefinisikan bahwa komitmen pada karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen membuat karyawan tetap bertahan dalam perusahaan dan bersedia berada di pihak dan menerima tujuan perusahaan

III METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT BPR ASHI yang terletak di Jalan raya Sempidi, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah berkaitan dengan Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan

Komitmen Organisasi (X3) dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada BPR ASHI. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Populasi dari penelitian adalah BPR ASHI yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Data dikumpulkan dengan kuesioner, studi dokumentasi, observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji F dan uji t.

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 1 diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel kompetensi, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Keterangan	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	> 0,3	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,828	0,3	Valid
	X1.2	0,810	0,3	Valid
	X1.3	0,831	0,3	Valid
	X1.4	0,869	0,3	Valid
	X1.5	0,893	0,3	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,804	0,3	Valid
	X2.2	0,808	0,3	Valid
	X2.3	0,811	0,3	Valid
	X2.4	0,792	0,3	Valid
	X2.5	0,774	0,3	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,720	0,3	Valid
	X3.2	0,839	0,3	Valid
	X3.3	0,780	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,763	0,3	Valid
	Y2	0,766	0,3	Valid
	Y3	0,844	0,3	Valid
	Y4	0,848	0,3	Valid
	Y5	0,833	0,3	Valid
	Y6	0,850	0,3	Valid

Sumber: Data primer data diolah (2021)

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,895	Reliabel
Motivasi (X2)	0,853	Reliabel
Komitmen Organisasi (X1)	0,680	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,899	Reliabel

Sumber: Data primer data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel kompetensi, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.161	1.639		.098	.923
	X1	.460	.210	.422	2.188	.038
	X2	.518	.209	.456	2.478	.020
	X3	.368	.167	.155	2.203	.037

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 3 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,161 + 0,460 X1 + 0,518 X2 + 0,368 X3$$

Nilai koefisien konstanta sebesar 0,161 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,161 apabila kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi sama dengan nol (0). Nilai koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,460. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, kenaikan kompetensi akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,518. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, kenaikan motivasi akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, kenaikan komitmen organisasi akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00724543
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.073
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Source: Data primer data diolah (2021)

Hasil Tabel 4 di atas menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	X1	.192 9.841
	X2	.102 9.847
	X3	.693 1.443

a. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan pada Tabel 5 menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai varians infation factor (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas pada variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.500	.914		.547	.589
	X1	-.054	.117	-.284	-.457	.651
	X2	.000	.117	-.002	-.004	.997
	X3	.120	.093	.293	1.293	.207

a. Dependent Variable: ABS RES
Sumber: Data primer data diolah (2021)

Hasil uji Glejser pada Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Determinasi

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.911	.900	1.064

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,911 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 91,1% yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan 91,1% kinerja karyawan dan sisanya sebanyak 8,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model

Uji t

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.161	1.639		.098	.923
	X1	.460	.210	.422	2.188	.038
	X2	.518	.209	.456	2.478	.020
	X3	.368	.167	.155	2.203	.037

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa, nilai t variabel kompetensi adalah 2,188 dan nilai signifikansi 0,038 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho diterima yang artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t variabel motivasi adalah 2,478 dan nilai signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho diterima yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t variabel komitmen organisasi adalah 2,203 dan nilai signifikansi 0,037 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho diterima yang artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0.460 dengan tingkat signifikansi 0.038 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin meningkatnya kompetensi pada perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rande (2017), Hanudin (2020) dan Amar dan Fikri (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.518 dengan tingkat signifikansi 0.020 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin meningkatnya motivasi pada perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvy (2019), Saputra dan Mulia (2020) dan Hustia (2020) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0.368 dengan tingkat signifikansi 0.037

yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin meningkatnya komitmen organisasi pada perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2019), Kania (2019) dan Juliarto (2020) menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, Pertama kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Ashi Badung. Kedua motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Ashi Badung. Dan yang terakhir komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Ashi Badung.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR Ashi Badung. Berkaitan dengan kompetensi diharapkan karyawan PT. BPR Ashi Badung meningkatkan dorongan untuk melakukan pekerjaan. Berkaitan dengan motivasi diharapkan karyawan PT. BPR Ashi Badung meningkatkan hubungan dengan rekan kerja, Berkaitan dengan komitmen organisasi diharapkan karyawan PT. BPR Ashi Badung meningkatkan ikatan emosional dengan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, Syamsu. 2014. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin

Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 2 Nomor 1, Januari. pp. 135-145

Allen dan Meyer, 2013, *Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational. Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-8

Amantha, Gostyari Kurnia. 2016. Analisis Motivasi Kerja dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Lampung). *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*. Bandar Lampung: Magister Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung

Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No.1, Januari: pp. 16 –30.

Diansari, Nathalia. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen*. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama

Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung

Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE

Iqbal, Muhammad. 2017. Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok). *Jurnal*

- Ilmiah Ilmu Administrasi* Volume 9, Nomor 02, September 2017
- Ismawarni, Dian. 2016. Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Bank BJB Kantor Cabang Subang. *Jurnal Manajemen*. Bandung: Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan
- Jatilaksono, Raditya Singgih. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenc Creative Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lawasi, Eva Silvani dan Triatmanto, Boge. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kkerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 5 No. 1 Tahun.
- Lestari M, Julianti. 2010. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Rambutan. *Jurnal Manajemen*. PTPN III (Persero). Departemen Manajemen Universitas Sumatera Utara.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Masharyono dan Senen, Syamsul Hadi. 2015. Analisis Job Performance Pegawai Honorer Administrasi Dengan Kompetensi Dan Job Characteristics Dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading And Outstanding. *Jurnal Fokus Ekonomi* Volume 10 Nomor 2 Desember: pp. 119 – 137
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- M. Manullang., 2018., *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nuswantoro, A.B., S.L. Triyaningsih & Ernawati. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sarana Karya Sukoharjo Dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Unisri* Vol. 25 No. 2.
- Panjaitan, Biller. 2016. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. *Jurnal Dimensia* Volume 13 Nomor 2 September: pp. 13 – 49
- Putranti, Megawati, dan Setyobudi. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2, (2), :pp. 191-201
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rompis, Tumbel, dan Sendow. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT

- Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado, *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sa'Adah, Pebi Kurniawan. 2017. Pengaruh Budaya Kerja Dan Partisipasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 12 Nomor 1, Januari – June
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 2017. *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta