

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES AREA SOPPENG

Asmini¹, Andi Rahma Nur Alam², Amelia Putri³
Manajemen^{1,2,3}

Universitas Lamappapoleonro

e-mail : asmini@unipol.ac.id¹, andi.rahma@unipol.ac.id², ameliaputri27@gmail.com³

ABSTRAK

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. Penelitian ini dilakukan pada dua lokasi, yang beralamat di Jalan Pengayoman Kelurahan Botto Kecamatan Lalabata, dan di Jalan Appanang Raya Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Area Soppeng sebanyak 11 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *non probability sampling* yaitu *sampling jenuh* sehingga Sampel dalam penelitian ini sebanyak 11 responden. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. Berdasarkan hasil kesimpulan, maka dapat disarankan kepada pihak PT. Telkom Akses Area Soppeng agar dalam meningkatkan Kinerja Karyawannya sebaiknya melalui peningkatan Kompetensi Karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The main problem in this study is whether competence has an effect on employee performance, while this study aims to determine the effect of competence on employee performance at PT. Telkom Access Area Soppeng. This research was conducted at two locations, which are located at Jalan Pengayoman, Botto Village, Lalabata District, and at Appanang Raya Street, Liliraja District, Soppeng Regency, South Sulawesi Province. The population in this study were all employees of PT. Telkom Access Area Soppeng as many as 11 people, while the sampling technique using non-probability sampling that is saturated sampling so that the sample in this study as many as 11 respondents. To determine the effect of competence on employee performance, simple linear regression analysis was used. Based on the results of research analysis regarding the effect of competence on employee performance at PT. Telkom Access Soppeng Area, it can be concluded that Competence has a Positive and Significant Effect on Employee Performance at PT. Telkom Access Area Soppeng. Based on the conclusions, it can be suggested to the PT. Telkom Access the Soppeng Area so that in improving the performance of its employees, it is better to increase employee competence by increasing the knowledge, understanding, abilities, values, attitudes, and interests of employees.

Keywords: Competence, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kompetensi merupakan sesuatu keahlian yang digunakan untuk melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan ataupun tugas yang didasari atas keahlian serta pengetahuan dan

didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Tetapi dalam praktiknya, dominan sumber daya manusia ataupun karyawan masih belum sanggup ataupun kurang mengerti dengan tugas atau pekerjaannya sehingga

menyebabkan pekerjaan yang dilakukan belum memperoleh hasil yang lebih optimal. Perihal tersebut pasti disebabkan karena minimnya kemampuan serta keahlian seseorang orang atas pekerjaan ataupun bidang yang lagi dijalaninya serta pastinya berimbas pada daya guna perseroan. Kompetensi menggambarkan bawah pengetahuan serta standar kinerja yang diberikan oleh perusahaan mampu dipenuhi oleh karyawan agar karyawan mampu menuntaskan sesuatu pekerjaan ataupun memegang sesuatu jabatan.

Kinerja ataupun *performance* ialah cerminan terhadap peningkatan pencapaian penerapan sesuatu program aktivitas ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis sesuatu organisasi. Kinerja bisa diukur dari kemampuan karyawan dalam menuntaskan tugas- tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Sesuatu perseroan pastinya memerlukan kinerja besar dari sumber daya manusia/karyawannya, guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Terus menjadi berpotensi sumber daya manusia yang mempunyai sesuatu industri hingga sesuatu industri hendak sanggup bersaing serta menjajaki pertumbuhan dunia bisnis. Telah selayaknya industri melakukan suatu usaha buat meningkatkan sumber daya manusia yang lebih berkompeten supaya mempunyai kinerja yang baik selaku modal perseroan guna untuk lebih maju lagi.

Bersumber pada kasus kinerja karyawan yang kerap ditemui dalam suatu perseroan terkhusus perusahaan dalam negeri, hingga dibutuhkan penelitian yang lebih dalam tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Objek riset yang hendak dicoba merupakan objek pada PT. Telkom Akses Area Soppeng yang ialah Badan Usaha Milik Negeri(BUMN) yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa serta jaringan telekomunikasi. Telkom dikala ini telah merambah pasar global, oleh sebab itu telkom hendak mengalami ketatnya persaingan sesama operator telekomunikasi di masa pasar leluasa dikala ini. Maka Telkom butuh mempersiapkan SDM yang lebih berkompeten supaya sanggup

bersaing dalam area bisnis global serta mempunyai pengetahuan yang luas.

PT. Telkom Akses ataupun yang diucap PTTA ialah salah satu dari anak industri BUMN ialah PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk(Telkom) yang sahamnya dipunyai seluruhnya oleh Telkom. Pendirian PTTA ialah bagian dari komitmen Telkom agar mampu terus melaksanakan pengembangan jaringan *broadband* buat memperkenalkan akses data serta komunikasi tanpa batasan untuk segala warga. PT. Telkom Akses telah sepatutnya mempunyai karyawan yang berkompeten dalam mewujudkan misi serta tujuan yang sudah diresmikan.

PT. Telkom Akses Area Soppeng terdiri dari berbagai macam departemen di dalamnya antara lain, Teknisi Provisioning/ PSB (Pemasangan Baru), Teknisi Assurance (Kendala), serta Teknisi MO SPBU(Managed Operation SPBU). PT. Telkom Akses Soppeng berupaya memperkenalkan koneksi internet bermutu serta terjangkau buat tingkatkan mutu sumber energi manusia sehingga mampu bersaing. PT. Telkom Akses Area Soppeng selaku perseroan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya ialah jadi penyedia jaringan komunikasi yang utama.

Berdasarkan pengamatan telah yang dilakukan pada PT. Telkom Akses area Soppeng, terdapatnya karyawan yang masih belum sanggup menuntaskan tugas/ pekerjaan dengan efisien serta efektif yang diakibatkan oleh minimnya keahlian ataupun kemampuan yang dipunyai oleh karyawan pada bidang yang sedang digelutinya sehingga mereka belum sanggup menuntaskan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan secara maksimal. Kinerja karyawan yang tidak efisien hendak berefek pula pada kinerja perusahaan dan juga menyusutnya produktivitas perusahaan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kompetensi

“Konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Konsep dasar kompetensi berawal

dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa" (Hutapea & Thoha, 2008).

Menurut Tannady (2017) "kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu".

Menurut Dharma (2018) "kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepewawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan".

Berdasarkan beberapa pengertian kompetensi menurut para ahli di atas, maka dapat di tarik kesimpulan yaitu, kompetensi merupakan keahlian atau kemampuan seseorang untuk melakukan tugas ataupun pekerjaannya dan juga menyelesaikannya secara baik yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya

2. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007) "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya". Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Noor (2013) "kinerja sebagai sesuatu yang tampak, di mana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya

kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula".

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa "kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)". Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut".

Berdasarkan pendapat menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari standar yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyandi (2008) "manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan Industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien".

Menurut Mathis dan Jackson (2012) "Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan". Sedangkan Menurut Hasibuan (2002) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Menurut Bohlarander dan Snell (2010) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja".

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode deskriptif kuantitatif. Dimana variabel bebasnya yaitu kompetensi dan variabel tergangungnya yaitu kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng.

2. Operasional

Definisi Operasional dalam penelitian ini bertujuan memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai variabel serta indikator yang akan diteliti, oleh karena itu peneliti memberikan pengertian dari beberapa variabel berikut:

- a. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang di dasari oleh pengetahuan dan kemampuan kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut
- b. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Populasi dan Sampel

Suharyadi dan Purwanto S.K (2004) "menyatakan bahwa populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, ukuran lain yang menjadi objek perhatian". Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Telkom Akses Area Soppeng, yakni sebanyak 11 orang.

Suharyadi dan Purwanto S.K (2004) "menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Penelitian dapat dilakukan dengan meneliti

sebagian dari populasi atau sampel, diharapkan hasil yang diperoleh dapat mewakili sifat atau karakteristik populasi yang bersangkutan".

Untuk menentukan besarnya sampel (ukuran sampel) dalam penelitian ini, maka digunakan sampel *non probability* yaitu sampel jenuh, di mana semua populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 11 orang.

4. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan pada pengumpulan data yaitu:

- a. Kuesioner (Angket)
Yaitu memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.
- b. Dokumentasi
Yaitu proses pengumpulan dan pengolahan informasi di bidang pengumpulan bukti dari keterangan seperti gambar, kutipan dan bahan referensi lain.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independen atau variabel bebas yang akan diuji untuk diketahui pengaruhnya terhadap variabel dependen atau variabel terikat, maka proses analisis regresi yang akan dilakukan adalah dengan menggunakan analisis regresi sederhana

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Responden

Deskripsi mengenai identitas responden merupakan gambaran identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian, di mana dalam deskripsi identitas responden dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu : jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan status perkawinan. Selanjutnya perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 11 orang karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng.

Berdasarkan jenis kelamin, dapat dinyatakan bahwa keseluruhan responden berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 11 orang atau 100%. Maka seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Akses Area Soppeng adalah laki-laki.

Berdasarkan umur responden menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng rata-rata berumur 25 tahun, hal ini dapat dinyatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Akses Area Soppeng kebanyakan dari mereka berusia 25 tahun yaitu sebanyak 5 orang (45,45%), kemudian yang berusia 26 sampai dengan 35 Tahun sebanyak 4 orang (36,36). Sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng berusia produktif.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat dilihat bahwa sebagian besar jenis pendidikan terakhir yang dimiliki responden adalah SMA yakni sebanyak 10 orang atau 90,90%. Artinya karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng rata-rata mempunyai pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

Berdasarkan status perkawinan responden dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng berstatus sudah kawin yakni sebanyak 7 orang atau 63,63%, sedangkan yang berstatus belum kawin sebanyak 4 orang atau 36,37%. Artinya dapat dinyatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng sudah berkeluarga.

2. Uji Reabilitas dan Validitas

a) Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk bertujuan memberikan gambaran sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Untuk mencapai hal ini tentunya perlu dilakukan pengujian reliabilitas dengan cara menggunakan metode *Alpha Cronbach's* yang diukur sesuai dengan skala *cronbach's*.

Dengan demikian reliabilitas suatu variabel bisa dikatakan baik apabila

mempunyai nilai *cronbach's alpha* berada di atas dari 0,60. Hal ini dikarenakan jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Hasil dari pengujian reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 17, maka dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi dan Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng mempunyai nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60. Maka ini artinya semua pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

b) Uji Validitas

Validitas merupakan berdasarkan ukuran seberapa benar dan akuratnya suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Maka dari itulah apakah dapat dinyatakan alat ukur tersebut efektif dan bisa dipakai untuk mengukur objek yang akan di ukur.

Untuk mengukur suatu validitas maka metode yang digunakan yaitu analisis *corrected item total correlation*. Dimana analisis faktor dirancang untuk digunakan dalam hal pengujian apakah variabel dapat diidentifikasi menggunakan setiap item dalam pertanyaan.

hasil dari pengujian validitas tentang kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan 12 item pertanyaan, dengan ini setelah dilakukan pengujian validitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dinyatakan valid hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* > nilai r tabel yaitu 0,47. Sehingga seluruh item pertanyaan dalam instrumen dinyatakan Valid.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan tabel 9 yaitu hasil koefisien regresi yang telah di uji dengan menggunakan program SPSS 17, maka interpretasi koefisien regresi sederhana dapat dinyatakan sebagai berikut :

$a = 1,2361$, di mana dapat dikatakan bahwa tanpa memperhitungkan variabel kompetensi

maka nilai kinerja sebesar 12,361 (unit skala).

$b = 0,542$, di mana dapat dikatakan bahwa jika kompetensi meningkat sebesar 1 unit skala maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,542 (unit skala).

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 12,361 + 0,542 X$, di mana Y adalah variabel kinerja karyawan dan X adalah variabel kompetensi sedangkan a dan b adalah koefisien regresi, oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Berpengaruh Signifikan dan Positif dengan Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng, dengan nilai Signifikan $0,048 < 0,05$.

4. Pembahasan

Dari hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan menampilkan gambaran bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng, perihal ini bisa dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,542 dengan nilai signifikan sebesar 0,048. Perihal ini bisa dimaksud apabila menjadi peningkatan kompetensi karyawan, lewat pengetahuan, uraian, keahlian, nilai, perilaku serta atensi, tingkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng juga akan meningkat.

Perihal ini menampilkan beberapa aspek yang pengaruhi naik turunnya kinerja karyawan merupakan kompetensi yang dipunyai oleh karyawan tersebut. Terjadinya peningkatan kompetensi karyawan akan menyebabkan kinerja serta hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut juga akan meningkat. Lewat kompetensi yang optimal, karyawan tentu akan lebih memahami serta sanggup melakukan tugas yang diberikan dengan maksimal. Faktor-faktor yang pengaruhi tingkatan kompetensi karyawan dalam riset ini sangat di pengaruhi oleh pengalaman kerja yang dipunyai, pembelajaran yang sudah di tempuh, pengetahuan yang luas, serta keahlian yang dipunyai. Kompetensi menerangkan apa yang dicoba karyawan di tempat kerja pada bermacam tingkatan serta memperinci standar tiap-tiap tingkatan,

mengenali ciri pengetahuan serta keahlian yang dibutuhkan individual yang membolehkan melaksanakan tugas serta tanggung jawab secara efisien sehingga mencapai standar mutu andal dalam bekerja serta menciptakan kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Aditya. A. 2010. *Visi dan Misi Perusahaan.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Anisa. P.S & Alini Gilang. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung).* Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Volume VIII, No. 1 Tahun 2018.
- Bachrun, S. 2011. *Menyusun Pengajian Berbasis Kinerja.* PT. Mitra Kerjaya Indonesia.
- Basri, A.F.M, dan Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja. Karyawan.* Penerbit Gava Media.
- Bohlander, George., and Snell, Scoot. 2010. *Principles of Human Resource.*

- Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Darodjat, T.A. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. PT. Refika Aditama.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management*. 8th Edition. New Jersey: Prentice- Hall, Inc.
- Dharma, S. 2018. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana. Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Melayu, SP., 2002. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Hutapea, P., & Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama. Kunandar. 2007. *Guru Profesional*. Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali. Pers.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nurlaila, 2010, *Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Kajian Pustaka.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifuddin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung. Mandar Maju.
- Sofyandi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu. Spencer, M. Lyle And Spencer, M, Signe. 2007. *Competence at Work: Models for Superior*. Jonh wiley & Sond, Canada.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2004. *Manajemen Penelitian Administrasi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Surhayadi & Purwanto. 2004. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tannady, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- Umam, Khaerul 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia. Wibowo, W. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2010. *Manajemen kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Umam, Khaerul 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia. Wibowo, W. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.

- _____. 2010. *Manajemen kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Rajagrafindo Persada