

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN DINAS TATA RUANG BANDUNG)**

**THE IMPACT OF COMPETENCY TOWARDS EMPLOYEE JOB PERFORMANCE
(CASE STUDY ON EMPLOYEES IN DINAS TATA RUANG BANDUNG)**

Reinaldy Fauzan Wuryanto¹, Puspita Wulansari, S.P., M.M.²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Telkom University

[1reinaldyfauzan@gmail.com](mailto:reinaldyfauzan@gmail.com), [2i am pipit@yahoo.com](mailto:i_am_pipit@yahoo.com)

ABSTRAK

Metode pengumpulan data menggunakan metode survei kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terdiri dari sejumlah karyawan Dinas Tata Ruang Kota Bandung. Kuesioner diolah menggunakan alat analisis Aplikasi SPSS Versi 25.0 *for Windows*. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Asumsi Klasik, Metode Suksesif Interval, Uji T, dan Analisis Regresi Linier Sederhana.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa penilaian pegawai terhadap kompetensi sebesar 73,94% dan penilaian terhadap kinerja pegawai sebesar 73,06%. Yang artinya kompetensi dan kinerja dikategorikan tinggi. Dan hasil koefisien determinasi berupa 0,479 menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh sebesar 47,9% sedangkan 52,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Data tersebut mendukung hasil keseluruhan bahwa kompetensi karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tata Ruang Kota Bandung.

Kata Kunci: Kompetensi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Methods of data collection using questionnaire survey method that is distributed to several respondents where the respondents in this study are Dinas Tata Ruang Kota Bandung employees. The questionnaire was processed using 25.0 Version of SPSS Application Analysis tool for windows. Analytical techniques use Classical Assumption Test, Interval Successive Method, T Test, and Simple Linear Regression Analysis.

According to the processed data, it is known that the assessment of the competence of employees is 73.94% and the average performance is 73.06%. Which means that efficiency and performance are categorized as high. And the result of the coefficient of determination is 0.479, which means it has 47.9% while other 52,1% were variables that not observed in this study. These data provide optimal results for employees who have a significant influence on the performance of Dinas Tata Ruang Kota Bandung.

Keywords : Competency and Job Performance

PENDAHULUAN

Aktivitas umum perusahaan pasti melibatkan Sumber Daya Manusia yang secara tidak langsung menjadi aset perusahaan dalam proses terciptanya ide dan inovasi yang dapat mewujudkan tujuan dan perkembangan perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, dalam penelitiannya, Heidi (2015) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia dapat dilihat baik sebagai kekuatan sekaligus kelemahan suatu perusahaan sehubungan dengan perlindungan modal intelektual. Karyawan adalah reseptor, pencipta, dan penjaga gerbang aset pengetahuan berharga yang dapat digunakan perusahaan untuk menghasilkan inovasi berharga.

Oleh sebab itu sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan dan menjadi tolak ukur kualitas kinerja pada perusahaan tersebut. Untuk itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh perusahaan agar sesuai dengan target kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016:6) yakni agar mencapai target perusahaan seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Pada umumnya kinerja merupakan hasil pencapaian pekerjaan yang telah dilakukan dan berhasil atau tidaknya pekerjaan yang telah diberikan dijadikan tolak ukur dalam pencapaian kinerja tersebut. Maka dari itu, penulis akan melampirkan realisasi target kinerja Dinas Tata Ruang Kota Bandung dalam **tabel 1.1** sebagai berikut:

Tabel 1.1

Realisasi Kinerja Dinas Tata Ruang Kota Bandung 2015-2017

Tahun	Target Capaian Kinerja	Realisasi Kinerja	Dalam Persen
2015	Rp.169.273.820.117,-	Rp.110.834.120.168,-	65,48%
2016	Rp.251.624.612.130,-	Rp.143.469.367.311,-	57,02%
2017	Rp.68.407.237.974,-	Rp.17.642.403.243,-	40,56%

Sumber: Keuangan Dinas Tata Ruang Kota Bandung

Bedasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Tata Ruang Kota Bandung berkurang setiap tahunnya sehingga mewujudkan hasil kinerja yang semakin memburuk dari tahun ke tahun. Untuk memperkuat data, peneliti juga melakukan *Pilot Study* kepada semua sub-divisi di berbagai bidang untuk mengetahui lebih dalam mengenai kinerja karyawan di Dinas Tata Ruang Kota Bandung. *Pilot Study* ini dilakukan kepada 50 karyawan dalam berbagai hasil dari *pilotstudy* sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pilot Study Kinerja Karyawan

KINERJA						
No.	Pernyataan	Rentang Jawaban				Persentase
		STS	TS	S	SS	
1	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan standar perusahaan		3	36	11	79%
2	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya tangani	9	14	19	8	63%
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target perusahaan	1	5	32	12	77%
4	Saya selalu siap terhadap beban target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan		6	27	17	80%
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4	36	10		53%
6	Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan waktu yang terbatas	2	31	15	2	58%
7	Saya selalu menggunakan sarana perusahaan sebaik mungkin guna untuk kepentingan perusahaan		12	22	16	77%
No.	Pernyataan	Rentang Jawaban				Persentase
		STS	TS	S	SS	
8	Penggunaan sarana perusahaan dapat membantu pekerjaan menjadi lebih efisien untuk diselesaikan		5	29	16	80%
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari atasan		3	30	17	82%
10	Saya selalu berinisiatif terhadap setiap pekerjaan yang diberikan		5	37	14	88%
11	Saya dapat menerima masukan ataupun kritikan dari orang lain terkait pekerjaan yang diselesaikan	1	12	26	11	73%
12	Saya dapat bekerja sama dengan atasan maupun bawahan		16	26	8	71%

Dilihat dari hasil *Pilot Study* diatas, terdapat pernyataan yang dominan menyatakan bahwa mereka bermasalah dengan waktu yang diberikan saat pengerjaan tugas, dengan presentase sebesar 53% dan 58%, pernyataan pada poin 5 dan 6 menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak selalu mengerjakan tugas yang diberikan secara tepat waktu, hal ini dapat menimbulkan pekerjaan yang menumpuk dikarenakan tidak sesuai dengan *deadline* penyelesaian tugas. Untuk melihat apakah karyawan merasa pekerjaan mereka sesuai dengan kompetensi yang mereka punya, peneliti melakukan *pilot study* ke beberapa karyawan yang

berjumlah 15 orang karyawan Dinas Tata Ruang Kota Bandung yang diambil secara acak. Berikut hasil *pilot study* yang dilakukan:

Tabel 1.3
Pilot Study Kompetensi Karyawan

No.	Pernyataan : Kompetensi Karyawan	SS	S	TS	STS	%
Motives						
1.	Saya memiliki motif yang kuat untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan	5	10			100%
2.	Saya memiliki motif yang kuat untuk memenuhi kewajiban saya sebagai karyawan	7	8			100%
Traits						
3.	Saya memiliki respon yang konsisten terhadap rangsangan, tekanan, situasi, dan informasi	8	7			100%
Self-Concept						
4.	Saya mengerti kelebihan dan kekurangan yang saya miliki	8	7			100%
5.	Saya memiliki sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi pekerjaan	4	8	3		77%
Knowledge						
6.	Saya merasa pengetahuan yang saya miliki sudah cukup untuk pekerjaan saya.		3	7	5	46%
7.	Saya memiliki pengetahuan yang dibutuhkan oleh Dinas Tata Ruang	3	5	7		56%
Skill						
8.	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk mengerjakan tugas		4	6	5	48%
9.	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan	1	7	7		65%
10.	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	4	5	6		71%
11.	Pekerjaan yang saya tempati saat ini sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	1	4	10		60%

Dilihat dari data Pilot Study yang telah dilakukan terhadap 15 karyawan secara acak di Dinas Tata Ruang Kota Bandung terdapat dua aspek yaitu *knowledge* dan *skill* yang kurang memadai dimana pada salah satu point pada *knowledge* terdapat hasil yang menunjukkan 46%. Sedangkan pada point *skill* yang menunjukkan hasil sebesar 48%. Hal ini menunjukkan bahwa wawasan dan keterampilan karyawan pada Dinas Tata Ruang belum cukup untuk mengerjakan tugas mereka.

FOKUS PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung)”**.

KAJIAN TEORI

a) Kompetensi

Menurut Sutrisno (2015:203), Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

b) Kinerja

Menurut Kaswan (2016:6), yaitu kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

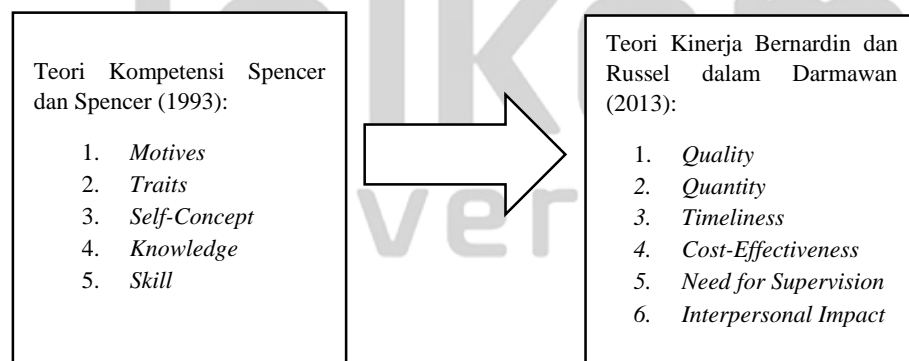
c) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Spencer dan Spencer (1993:15) bahwa pada saat ini banyak organisasi menjadi tertarik dalam manajemen untuk menilai kompetensi tentang “bagaimana” kinerja dilakukan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Peneliti 2018

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kausal. Dimana menurut Sugiyono (2014:93), kausal berarti hubungan yang mempunyai sifat sebab akibat. Sehingga dalam penelitian ini terdapat variable independen (variable yang mempengaruhi) dan variable dependen (variabel yang dipengaruhi). Berdasarkan waktu pelaksanaan, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *cross section* yang merupakan kegiatan pengumpulan data dalam satu periode waktu yang kemudian diolah lalu dianalisis dan ditarik kesimpulan.

PEMBAHASAN

a) Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini aplikasi SPSS versi 25.0 dan dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		181
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,09701945
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,045
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

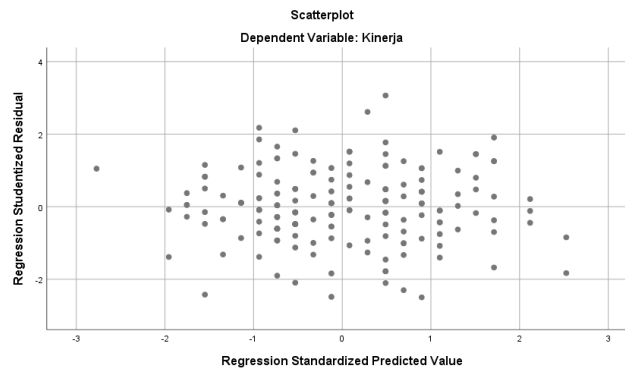
Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,2 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139), pengujian yang lebih valid dapat dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual dengan variabel independennya atau disebut uji glesjer. Jika tingkat signifikansinya >5% maka data terbebas dari heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat di tabel dibawah ini:

Gambar 4.9
Hasil Uji Heterokedastisitas menggunakan Scatterplot



Sumber: Output SPSS

Berdasarkan gambar 4.9, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

b) Hasil Regresi Linier Sederhana

Berikut hasil uji regresi linier sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0:

Tabel 4.4
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,417	2,398		5,595	,000
	Kompetensi	,606	,047	,692	12,839	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 4.4 hasil uji regresi linear sederhana, didapat model persamaan regresi yaitu :

$$Y = 13,417 + 0,606X$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Apabila kompetensi bernilai nol, maka kinerja karyawan Dinas Tata Ruang Kota Bandung bernilai sebesar 13,417.
- 2) Tanda positif menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Dinas Tata Ruang Kota Bandung, di mana setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,606.

c) Hasil Uji Parsial (Uji T)

Berikut hasil Uji T menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0:

Tabel 4.5
Hasil Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,417	2,398		5,595	,000
	Kompetensi	,606	,047	,692	12,839	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yaitu 12,839 dengan nilai t_{tabel} yaitu 1,97331. Berdasarkan hasil tersebut berarti $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $12,839 \geq 1,97331$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tata Ruang Kota Bandung.

d) Hasil Koefisien Determinasi

Berikut hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 25.0:

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692 ^a	,479	,476	3,10566

a. Predictors: (Constant), Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai $R = 0,692$ berarti hubungan antara variabel bebas (kompetensi) terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 69,2%. Nilai $R^2 = 0,479$ berarti kompetensi memiliki pengaruh sebesar 47,9% terhadap kinerja karyawan Dinas Tata Ruang Kota Bandung. Sementara itu sisanya sebesar 52,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya di dapat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi (X) yang ada di Dinas Tata Ruang Kota Bandung mendapatkan tanggapan dari 181 pegawai yang ditetapkan sebagai sampel dari seluruh karyawan Dinas Tata Ruang Kota Bandung berada pada kategori yang cukup tinggi yaitu sebesar 73,94%. Berdasarkan gambar 4.11 diketahui pada garis kontinum, kompetensi karyawan yang terdapat didalam Dinas Tata Ruang Kota Bandung sudah termasuk kedalam kategori baik. Dalam variabel kompetensi, dimensi dengan presentase tertinggi yaitu pada self-concept atau konsep diri dengan presentase sebesar 76,07%, komunikasi menjadi peranan penting dalam penerapan pengerjaan tugas yang diberikan merupakan salah satu dimensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan dimensi knowledge atau pengetahuan menjadi dimensi dengan presentase terendah yaitu sebesar 70,06%, yang berarti bahwa pengembangan pengetahuan masih diperlukan agar dapat meningkatkan keefektifan penyelesaian pekerjaan.
- 2) Kinerja (Y) berada pada kategori yang tinggi pula yaitu sebesar 73,06%. Yang berarti bahwa kinerja karyawan pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung sudah termasuk dalam kategori baik. Serta karyawan telah berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka melalui beberapa dimensi yang ada pada kinerja, salah satunya dimensi interpersonal impact dengan presentase tertinggi sebesar 76,7%. Tetapi terdapat salah satu dimensi dengan presentase terendah yaitu timeliness sebesar 67,65%, dengan pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” dan “Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan waktu yang terbatas” dapat disimpulkan bahwa waktu penyelesaian pekerjaan masih menjadi masalah karyawan Dinas Tata Ruang Kota Bandung yang mengakibatkan pekerjaan yang menumpuk dan otomatis mengurangi presentase kinerja pada bidangnya.
- 3) Untuk melihat pengaruh antara variabel Kompetensi (X) dengan variabel Kinerja (Y) Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi sederhana yang menghasilkan model $Y = 13,417 + 0,6X$ yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan setiap kenaikan kompetensi sebesar satu satuan, kinerja

karyawan bertambah sebesar 0,6%. Dengan uji t menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh di mana $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $12,839 \geq 1,97331$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tata Ruang Kota Bandung. Sedangkan untuk hasil dari koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,479 berarti bahwa kompetensi sebagai variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 47,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,1% merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut kemungkinan bisa berasal faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti rancangan kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis merangkum beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak – pihak yang berkepentingan sebagai berikut.

1. Aspek Akademik

- a) Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yang akan melakukan penelitian terkait dengan kompetensi maupun kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan indikator lain maupun indikator yang ada pada penelitian yang telah dilakukan.

2. Aspek Teoritis

- a) Penelitian ini hanya melihat pada variabel Kompetensi pada karyawan Dinas Tata Ruang Kota Bandung. Untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan kembali variabel serta indikator lainnya untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3. Aspek Praktis

- a) Mempertimbangkan hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa variabel kompetensi pada dimensi pengetahuan atau knowledge terdapat salah satu pernyataan dengan presentase terendah yaitu “Saya telah memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan”, Karyawan telah memiliki pendidikan formal dan informal, melalui karakteristik karyawan tersebut, peneliti memberikan saran agar baiknya perusahaan lebih fokus terhadap pengembangan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan agar dapat menunjang standar pekerjaan guna menghindari terjadinya permasalahan yang muncul dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan, dengan hasil

yang dominan bahwa karyawan bekerja lebih dari <10 tahun, seharusnya karyawan mempunyai pengalaman dan kemampuan yang jauh lebih baik. Pelatihan, seminar, ataupun workshop dapat dijadikan pilihan untuk mengembangkan diri para karyawan, dilihat dari salah satu hasil pernyataan “saya ingin mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan dan seminar” menunjukkan hasil presentase tinggi sebesar 76,6%, menunjukkan bahwa keinginan karyawan sangat tinggi untuk memperluas wawasan mereka agar dapat menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dari sebelumnya.

- b) Terdapat dua dimensi dengan presentase rendah yang terdapat dalam variabel Kinerja (Y), yaitu timeliness dan Need for Supervision. Terdapat pernyataan terendah pada dimensi timeliness yaitu “Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan tepat waktu”, berdasarkan hal ini peneliti memberikan saran agar sebaiknya perusahaan memberikan target sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan dengan melihat jangka waktu yang efektif untuk diberikan kepada karyawan. Sedangkan untuk dimensi Need for Supervision terdapat pernyataan terendah pada kinerja karyawan yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari atasan”, untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya dinas meningkatkan supervisi aturan langsung terhadap bawahan dengan bantuan moril, teknis, baik solusi maupun kendala yang dihadapi oleh para karyawan. Salah satunya dengan diklat, dalam mengikuti diklat teknis pegawai harus diberikan motivasi kepada calon peserta diklat, mengikuti diklat akan sangat mendukung implementasi dari tugas pokok maupun fungsi – fungsi pekerjaan, sehingga sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan kompetensi sumber daya manusia. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu dinas disarankan memperhatikan kompetensi karena dari hasil regresi sederhana yang didapat pada penelitian ini, hubungan antara variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah kuat, dilihat dari nilai $R = 0,606$, yang berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Heidi Olander Pia Hurmelinna-Laukkanen Pia Heilmann. (2015). *Human resources – strength and weakness in protection of intellectual capital*. Journal of Intellectual Capital. Vol. 16 Iss 4 pp. 742 -762.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.

Kaswan. (2016). *Pengembangan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

