

## **Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Supervisi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Husein Sastra Negara Bandung**

The Effect of Competence and Supervision Quality on Employee Performance  
PT. Angkasa Pura II (Persero) Airport Branch Husein Sastra Negara Bandung

<sup>1</sup>Tri Kania Fitriani Ridwan, <sup>2</sup>Sri Suwarsi

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
email: <sup>1</sup>trikaniafr@yahoo.com*

**Abstract.** This study aims to determine (1) how the competence of employees at PT. Angkasa Pura (II) Persero Branch Husein Sastra Negara Bandung (2) how the quality of supervision at PT. Angkasa Pura (II) Persero Branch Husein Sastra Negara Bandung (3) employees of PT. Angkasa Pura (II) Persero Branch Husein Sastra Negara Bandung (4) how the influence of competence on employee performance (5) how the influence of quality supervision on employee performance, (6) how the influence of competence and quality supervision on employee performance. The research method used in this research is descriptive verification. Data collection techniques in this study by doing questionnaires, interviews and collection of documents relating to research. Data analysis was used by using validity and reliability test, simple linear regression, multiple linear regression, t-test and F test. The results showed that: (1) overall work competence on employees PT. Angkasa Pura (II) Persero Branch Husein Sastra Negara Bandung is high / well; (2) the overall quality of supervision at PT. Angkasa Pura (II) Persero Branch Husein Sastra Negara Bandung is high / good; (3) the overall performance of employees at PT. Angkasa Pura (II) Persero Branch Husein Sastra Negara Bandung is high / well; (4) competence variables significantly affect employee performance; (5) the quality of supervision quality significantly affect the employee's performance; (6) competence and quality of supervision variables together have significant effect on employee performance at PT. Angkasa Pura (II) Persero Branch Husein Sastra Negara Bandung.

**Keywords: Competence, Quality Supervision, Employee Performance.**

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) bagaimana kompetensi karyawan pada PT. Angkasa Pura (II) Persero Cabang Husein Sastra Negara Bandung (2) bagaimana kualitas supervisi pada PT. Angkasa Pura (II) Persero Cabang Husein Sastra Negara Bandung (3) bagaimana kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura (II) Persero Cabang Husein Sastra Negara Bandung (4) bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (5) bagaimana pengaruh kualitas supervisi terhadap kinerja karyawan, (6) bagaimana pengaruh kompetensi dan kualitas supervisi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan kuisioner, wawancara dan pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji-t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara keseluruhan kompetensi kerja pada karyawan PT. Angkasa Pura (II) Persero Cabang Husein Sastra Negara Bandung sudah tinggi/Tinggi; (2) secara keseluruhan kualitas supervisi pada PT. Angkasa Pura (II) Persero Cabang Husein Sastra Negara Bandung sudah tinggi/Tinggi; (3) secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura (II) Persero Cabang Husein Sastra Negara Bandung sudah tinggi/Tinggi; (4) variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) variabel kualitas supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) variabel kompetensi dan kualitas supervisi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura (II) Persero Cabang Husein Sastra Negara Bandung.

**.Kata Kunci: Kompetensi, Kualitas Supervisi, Kinerja Karyawan.**

### **A. Pendahuluan**

PT Angkasa Pura II (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan

pengusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984. Pada awalnya bandara Husein Sastranegara merupakan bandara peninggalan Pemerintah Hindia Belanda (sebelum PD II) dengan sebutan bandara Andir yaitu suatu nama lokasi dimana lapangan terbang tersebut berada. Nama Husein Sastranegara diambil dari nama seorang pilot militer (TNI AU) yang telah gugur pada saat latihan terbang di Yogyakarta tanggal 26 September 1946. Pada masa penjajahan Jepang daerah tersebut dijadikan basis Angkatan Udara Kekaisaran Jepang.

Pembangunan Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung ditandai dengan perlunya suatu Bandar Udara yang mana Bandar udara tersebut digunakan untuk tempat mendarat (landing) dan berangkat (take off) pesawat terbang dengan Tinggi dan lancar. Berikut ini akan diceritakan sejarah singkat awal berdirinya Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung.

Pada tahun 1920 Belanda mendirikan sebuah lapangan udara yang diberi nama LUCH WAART AFLEDING setelah tahun 1942 Lapangan Bandara tersebut di ambil alih oleh Jepang sampai tahun 1945 dan setelah itu keadaan Bandara pada saat itu sempat mengalami keadaan vakum dari tahun 1945 saat Indonesia telah merdeka sampai tahun 1949, dan setelah itu Bandara tersebut di ambil alih oleh TNI-AU sebagai pangkalan militer TNI-AU pada tahun 1969 sampai 1973, baru setelah tahun 1973 Bandara tersebut berubah menjadi Bandara Penerbangan komersial.

Pada tahun 1974 mulai dilakukan kegiatan pelayanan lalu lintas dan angkutan udara komersial secara resmi yaitu dengan berdirinya kantor Perwakilan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara dengan nama Stasiun Udara Husein Sastranegara Bandung untuk kepentingan kegiatan penerbangan komersial sipil. Selanjutnya pada tahun 1983 berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor : KM 68/HK 207/PHB-83 tanggal 19 Pebruari 1983 Kategori Pelabuhan Udara ditingkatkan dari kelas III mejadi klas II. Pada Tahun 1994 dilaksanakan Pengalihan Pengelolaan Bandar Udara dari Dephub kepada PT Angkasa Pura II sesuai PP RI Nomor 26 Thn 1994 tanggal 30 Agustus 1994 tentang Penambahan Penyertaan modal Negara RI ke dalam Modal sahan PT Angkasa Pura II.

## **B. Landasan Teori**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemiliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara 2013:2)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan 2013).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh kompetensi yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2007:324).

Peranan supervisi dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu. Setiap manajer pada tingkat yang berbeda berurusan dengan hal-hal yang berbeda pula Oleh karena itu perbedaan tersebut dikelompokkan berdasarkan tujuan dan fungsi masing-masing. Tingkatan manajer tersebut yaitu manajer puncak/eksekutif, manajer menengah dan manajer supervisi atau biasa disebut supervisor. Miftah Thoha (2011:263)

Menurut Anderson and Oliver (1987) dan Cravens, et al (1993) Supervisi di

dasarkan pada:

1. Kapabilitas mengacu pada kemampuan karyawan tentang pengetahuan program, pengetahuan tentang organisasi dan kemampuan profesional.
2. Sikap menunjukkan pada kendali pimpinan terhadap kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan satu tim.
3. Motivasi ditunjukkan dengan seberapa besar kemauan karyawan dalam memberikan pengorbanannya terhadap organisasi.
4. Strategi pelaksanaan tugas menunjukkan pilihan strategi yang digunakan oleh karyawan dalam menjalankan program kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau Kategori yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri dalam buku Bangun Wilson Manajemen Sumber Daya Manusia:2012)

### **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan**

Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin Tinggi. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan tinggi.

### **Pengaruh Kualitas Supevisi terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang karyawan juga dapat dipengaruhi oleh supervisi yang diterimanya. Pengaruh supervisi merupakan suatu alat yang digunakan oleh perusahaan mengukur segala aktivitas perusahaan dan juga untuk mengetahui jati diri karyawan itu sendiri agar terciptanya kinerja yang maksimal. Wirawan (2009:13) mengatakan jika supervisor sebagai orang yang melakukan supervisi memiliki konflik antara penilai dengan ternilai, Penilai cenderung merusak penilaian kinerja ternilai dengan tidak mencatat seluruh kinerja ternilai dalam observasinya atau dalam mengisi skala penilaian memilih nilai skala yang rendah atau sedang. Dimana jika tidak ada system evaluasi kinerja, ternilai akan dirugikan.

### **Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Supervisi terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan

konsep diri yang semakin Tinggi. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan tinggi.

Pengaruh supervisi merupakan suatu alat yang digunakan oleh perusahaan mengukur segala aktivitas perusahaan dan juga untuk mengetahui jati diri karyawan itu sendiri agar terciptanya kinerja yang maksimal. Wirawan (2009:13) mengatakan jika supervisor sebagai orang yang melakukan supervisi memiliki konflik antara penilai dengan ternilai, Penilai cenderung merusak penilaian kinerja ternilai dengan tidak mencatat seluruh kinerja ternilai dalam observasinya atau dalam mengisi skala penilaian memilih nilai skala yang rendah atau sedang. Dimana jika tidak ada sistem evaluasi kinerja, ternilai akan dirugikan.

### Hipotesis

**H1:** Terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dan Kinerja Karyawan.

**H2:** Terdapat pengaruh yang positif antara Kualitas Supervisi dan Kinerja Karyawan.

**H3:** Terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dan Kualitas supervisi terhadap Kinerja Karyawan.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 1.** Koefisien Korelasi Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

		Kompetensi	Kinerja_Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi kompetensi ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $r = 0,699$ , ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Jika diinterpretasikan menurut Kategori dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Kompetensi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah kuat karena berkisar  $0,60 - 0,799$ .

**Tabel 2.** Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 <sup>a</sup>	.488	.480	3.06092

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kompetensi terhadap perubahan variabel kinerja karyawan. Besarnya sumbangan atau peranan variabel Kompetensi

terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,488 atau sebesar 48,8% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,488 \times 100\% = 48,8\%$ ), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 48,8%, sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 3.** Uji-t Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.889	1.951		5.070	.000
	Kompetensi	.603	.078	.699	7.754	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan*

Tabel di atas menunjukkan nilai *t*<sub>hitung</sub> yang didapat adalah sebesar 7,754 dan nilai *t*<sub>tabel</sub> adalah sebesar 1,997 yang berarti nilai *t*<sub>hitung</sub> > *t*<sub>tabel</sub> atau 7,754 > 1,997 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.** Koefisien Korelasi Variabel Kualitas Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Kualitas_Supervisi	Kinerja_Karyawan
Kualitas_Supervisi	Pearson Correlation	1	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi kualitas supervisi ( $X_2$ ) dengan kinerja (Y) sebesar  $r = 0,776$ , ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara kualitas supervisi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika di interpretasikan menurut Kategori dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Kualitas Supervisi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat karena berkisar 0,60 - 0,799.

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi Variabel Kualitas Supervisi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.595	2.70127

a. *Predictors: (Constant), Kualitas\_Supervisi*

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable kualitas supervisi terhadap perubahan variabel kinerja karyawan. Besarnya sumbangan atau peranan variabel Kualitas Supervisi

terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,602 atau sebesar 60,2% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,602 \times 100\% = 60,2\%$ ), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kualitas supervisi ( $X_2$ ) sebesar 60,2 %, sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 5.** Uji-t Pengaruh Kualitas Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.557	1.692		5.059	.000
Kualitas_Supervisi	.606	.062	.776	9.752	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan*

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 9,752 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,997 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $9,752 > 1,997$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara kualitas supervisi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 6.** Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi dan Kualitas Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.631	2.57773

a. *Predictors: (Constant), Kompetensi dan Kualitas\_Supervisi*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar positif 0,631. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan kualitas supervisi secara bersama-sama sebesar 63,1%. Sisanya 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Dari hipotesis tiga tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

1.  $H_0: r^2_{X_1X_2Y} = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan kualitas supervisi terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_a: r^2_{X_1X_2Y} \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara kompetensi dan kualitas supervisi terhadap kinerja karyawan.

Hasil  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan Kategori:

1. Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada alpha 5% untuk koefisien positif
2. Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada alpha 5% untuk koefisien negatif
3. Tolak  $H_0$  jika nilai  $F\text{-sign} < \alpha 0,05$ .

**Tabel 7.** Uji-F Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741.621	2	370.811	55.806	.000 <sup>b</sup>
	Residual	411.971	62	6.645		

Total	1153.592	64			
-------	----------	----	--	--	--

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Kompetensi, Kualitas\_Supervisi*

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 62$  adalah 55,806 dengan  $sig = 0,000$ . Pengujian dengan membandingkan  $sig = 0,000$  dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan  $f_{hitung} = 55,806 > f_{tabel} = 3,15$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kualitas supervisi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

#### D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, mana peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden mengenai tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Husein Sastra Negara Bandung secara keseluruhan sudah tinggi/Tinggi.
2. Tanggapan responden mengenai tingkat kualitas supervisi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Husein Sastra Negara Bandung secara keseluruhan sudah tinggi/Tinggi
3. Tanggapan responden mengenai tingkat kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Husein Sastra Negara Bandung secara keseluruhan sudah tinggi/Tinggi.
4. Dari hasil uji-t didapatkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Husein Sastra Negara Bandung.
5. Dari hasil uji-t didapatkan bahwa kualitas supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Husein Sastra Negara Bandung.
6. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kualitas supervisi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Husein Sastra Negara Bandung.

#### Daftar Pustaka

- A.A.Prabu, Mangkunegara. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Analisa, Lucky Wulan. (2011). Analisis Pengaruh kualitas supervisi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arikunto S, (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Dantes, Nyoman (2012). Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI
- Fisher, Simon, dkk. (2001). Mengelola Konflik: Ketrampilan & Strategi Untuk Bertindak. Jakarta: The British Council.
- Ivancevich, J. M et al. (2007). Perilaku & Manajemen Organisasi. Erlangga: Jakarta.

- Supranto. (2009). Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Lockwood, Nancy R (2003) “Work/Life Balances : Challenges And Solutions” Society For Human Resource Management, SHRM Research Journal.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2008). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). Management (Eleventh Edition). United States of America: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayanti, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.