

# Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung

Shafira Rachmaniza

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

Shafirarach@gmail.com

*Abstract—This research was conducted based on the phenomenon that occurred at PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung that the competency and organizational commitment of employees is still considered low where this can affect employee performance. Thus this study was conducted 1) To determine the level of Competence and Organizational Commitment at PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. 2) To find out the level of employee performance in the production division at PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. 3) Analyzing how Organizational Competence and Commitment to Employee Performance in the production division at PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. The sampling technique is saturated sampling. This research uses descriptive and verification methods with the number of respondents as many as 40 peoples using data collection techniques in field research and library research. The results of this study concluded that: 1) Competence at PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung is included in the high category. 2) Organizational Commitment at PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung is included in the sufficient category. 3) Employee Performance in the production division at PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung is included in the high category. 4) Competence affects employee performance. 5) Organizational Commitment affects Employee Performance. 6) Organizational Competence and Commitment influences employee performance. It can be concluded that there is an influence between Competency and Organizational Commitment on Employee Performance in the production division at PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung.*

*Keywords—Competence, Organizational Commitment, Employee Performance.*

*Abstrak—Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung bahwa kompetensi dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan masih dinilai rendah dimana hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini dilakukan 1) Untuk mengetahui tingkat Kompetensi dan Komitmen Organisasi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. 2) Untuk Mengetahui tingkat Kinerja Karyawan pada divisi produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. 3) Menganalisis bagaimana Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada divisi produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 40 orang menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Kompetensi pada PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung termasuk kategori tinggi. 2) Komitmen Organisasi*

*pada PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung termasuk kategori cukup. 3) Kinerja Karyawan pada divisi produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung termasuk kategori tinggi. 4) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 5) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 6) Kompetensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada divisi produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung.*

*Kata kunci—Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor-faktor lain seperti modal, material, dan metode. Sumber daya manusia juga sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus mencari karyawan yang berkualitas agar mampu bertahan dalam menghadapi hambatan dan ancaman serta peluang-peluang yang diakibatkan ketatnya persaingan antara perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dapat membuat tujuan organisasi itu dapat tercapai dengan kinerja yang dimiliki setiap karyawan. Tentunya adapun perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan, salah satunya adalah PT. Sinar Ragamindo Bandung. PT. Sinar Ragamindo Bandung merupakan badan usaha milik swasta (BUMS) perusahaan manufaktur yang menggunakan teknologi tinggi dalam proses produksinya dan memiliki mesin-mesin produksi yang canggih untuk memproduksi berbagai macam produk *narrow fabrics* dengan kualitas tinggi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawannya sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*), agar dapat mengetahui tingkat prestasi karyawannya. Serta dengan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka karyawan akan memberikan kesetiaan, keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Namun terdapat masalah dimana kompetensi dan komitmen organisasi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung masih

dinilai rendah yang tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang masalah maka dapat diuraikan perumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui tingkat kompetensi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung

## II. LANDASAN TEORI

### A. Kompetensi

Menurut Edison et al (2016:17) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). [1]

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Moehariono, 2012) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Dengan kompetensi yang dimiliki seseorang dalam bekerja, maka mereka dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan bidangnya guna mencapai kinerja yang unggul. Menurut Spencer dalam Moehariono (2014:5) terdapat indikator dan dimensi untuk mengukur kompetensi yaitu sebagai berikut : [2]

1. Watak yang terdiri dari percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), dan ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
  - Percaya diri (*self-confidence*), merupakan keyakinan pada kemampuan dan penilaian diri atau citra sendiri, termasuk atas kemampuan dirinya.
  - Kontrol diri (*self-control*), merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri secara sadar agar menghasilkan perilaku yang tidak merugikan orang lain.
  - Daya tahan (*hardiness*), merupakan karakteristik kepribadian yang dapat membantu untuk

- melindungi individu dari pengaruh negatif stres.
2. Motif yang terdiri dari motivasi berprestasi dan gigit dalam bekerja.
    - Motivasi berprestasi merupakan faktor pendorong untuk menentukan keberhasilan dalam belajar dan untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan.
    - Gigit dalam bekerja merupakan sifat semangat dan berusaha keras untuk menggapai sesuatu hal yang diinginkan.
  3. Konsep diri yang terdiri dari perilaku baik, tutur bahasa, dan berpenampilan.
    - Perilaku baik memperlihatkan kebaikan dari moral dan etika serta tabiat yang baik.
    - Tutur bahasa merupakan bagaimana cara berkomunikasi dengan baik tidak menyinggung orang lain.
  4. Pengetahuan yang terdiri dari memiliki informasi yang diterapkan dalam tindakan dan memperluas pekerjaan yang diberikan instansi.
  5. Kerampilan yang terdiri dari tanggung jawab dan inisiatif.
    - Tanggung jawab adalah kewajiban menanggung dan memikul beban yang dimiliki.
    - Inisiatif adalah suatu kemampuan dalam menemukan ide dalam memecahkan suatu masalah.

### B. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. [3].

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2011:105) mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan.

Komitmen Organisional sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen Organisional sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan seseorang pada organisasi yang dinaunginya.

Sistem komitmen organisasi dapat diukur sebagaimana model pengukuran menurut Allen dan Meyer (Priansa:2014) menjelaskan bahwa terdapat 3 dimensi komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan

membina hubungan sosial di organisasi tersebut.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

C. *Kinerja Karyawan*

Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [4]

Sedangkan menurut Moeheriono (2012:95) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. [5]

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan apakah sesuai target perusahaan atau tidak.

Menurut Bangun (2012 : 233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu : (1) Kualitas pekerjaan, (2) Kuantitas pekerjaan, (3) Ketepatan waktu, (4) Kehadiran, dan (5) Kemampuan kerja.[6]

D. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung*

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Maka dari itu, kompetensi sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi guna meningkatkan budaya kerja yang tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pemikiran diatas, bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kompetensi dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

E. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung*

Menurut Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi,

sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja.[7]

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Menurut Sugiyono (2014:22) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Menurut Umi Narimawati (2010:29) mendefinisikan metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Pada penelitian ini metode deskriptif verifikatif digunakan untuk menguji apakah kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung, serta melakukan pengujian hipotesis apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

A. *Populasi*

Menurut Sugiyono (2016:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai divisi produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung yaitu sebanyak 40 orang.

B. *Sampel*

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena populasi yang terdapat di penelitian ini hanya 40 orang maka penentuan pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2016:85), “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus.”

TABEL 1 KOEFISIEN DETERMINASI KOMPETENSI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 <sup>a</sup>	.333	.316	5.66841

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien determinasi adalah merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kompetensi (X1) terhadap perubahan variabel kinerja (Y). Besarnya sumbangan atau peranan variabel kompetensi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

$$KD = (0,577)^2 \times 100 = 33,3\%$$

Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 33,3% dan sisanya 66,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

TABEL 2 HASIL UJI T KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.677	4.352		4.981	.000
Kompetensi	.609	.140	.577	4.360	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan nilai thitung yang didapat adalah sebesar 4,360 dan nilai ttabel adalah sebesar 1,684 yang berarti nilai thitung > ttabel atau 4,360 > 1,684 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima itu berarti terdapat pengaruh rendah/ sedang sebesar 33,3% antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

TABEL 3 KOEFISIEN DETERMINASI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 <sup>a</sup>	.310	.292	5.76600

a. Predictors: (Constant), Koimitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien determinasi adalah merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel komitmen (X2) terhadap perubahan variabel kinerja (Y). Besarnya sumbangan atau peranan variabel komitmen organisasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

$$KD = (0,557)^2 \times 100 = 31\%$$

TABEL 4 HASIL UJI T KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.480	4.867		4.208	.000
Komitmen	.805	.195	.557	4.135	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan nilai thitung yang didapat adalah sebesar 4,135 dan nilai ttabel adalah sebesar 1,684 yang berarti nilai thitung > ttabel atau 4,135 > 1,684 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima itu berarti terdapat pengaruh rendah/ sedang sebesar 31% antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

TABEL 5 HASIL UJI STIMULTAN F PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	726.760	2	363.380	12.168	.000 <sup>b</sup>
Residual	1104.988	37	29.865		
Total	1831.749	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai fhitung dengan df1= 2 dan df2= 37 adalah 12,168 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan α = 5% (0,05) maka 0,000 < 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan fhitung = 12,168 > ftabel = 3.25 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sedang sebesar 39,7% dari kompetensi dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Tingkat Kompetensi pada PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung termasuk ke dalam kategori sangat tinggi/sangat baik.
2. Tingkat Komitmen Organisasi pada PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung termasuk ke dalam kategori cukup.
3. Tingkat Kinerja Karyawan pada divisi produksi di

## DAFTAR PUSTAKA

- PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi/baik.
4. Terdapat pengaruh sedang sebesar 33,3% antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Y)
  5. Terdapat pengaruh sedang sebesar 31% antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Y)
  6. Terdapat pengaruh sedang sebesar 39,7% antara Kompetensi dan Komitmen Organisasi secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.
- Saran
- Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti akan memberikan saran kepada PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut :
1. Kompetensi yang dimiliki karyawan pada PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung sudah termasuk ke dalam kategori baik. Namun, dalam variabel Kompetensi terdapat dimensi Konsep Diri yang dinilai paling rendah dengan indikator tingkat kesopanan dalam berbicara. Maka dari itu, perlunya perhatian dari perusahaan untuk meningkatkan nilai sopan santun agar karyawan memiliki *attitude* dalam bekerja.
  2. Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung sudah termasuk ke dalam kategori cukup. Namun, dalam variabel Komitmen Organisasi terdapat dimensi Komitmen Berkelanjutan yang dinilai paling rendah dengan indikator tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang diberikan. Maka dari itu, perlunya perhatian dari perusahaan untuk meningkatkan gaji yang diberikan agar karyawan semangat dalam bekerja.
  3. Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung sudah termasuk ke dalam kategori baik. Namun, dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat dimensi Kemampuan Kerja Sama yang dinilai paling rendah dengan indikator tingkat kesediaan karyawan dalam membantu atasan. Maka dari itu, perlunya perhatian dari perusahaan untuk memberikan kesadaran pada karyawan agar senantiasa membantu atasan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.
  4. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dinilai sedang. Maka dari itu bagi para peneliti perlu memasukkan variabel lain selain kompetensi dan komitmen organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena, kinerja karyawan ditentukan dengan banyak faktor bukan hanya kompetensi dan komitmen organisasi saja. Selain itu responden dalam penelitian ini tidak banyak, maka dari itu disarankan bagi peneliti untuk bisa mencari perusahaan yang lebih besar lagi dengan melibatkan responden yang lebih banyak.
- [1] Achmad, Gani. 2009. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor PBB, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.7.No.1. Makasar: Universitas Muslim Indonesia (UMI).
  - [2] Adhiguna, Reza. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. ASURANSI WAHANA TATA", 2014
  - [3] Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
  - [4] Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus, VII(2), 135–155.
  - Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
  - [5] Devita, Maria. (2017). FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI RESTURANT ALPHA HOTEL PEKANBARU. 4(2) 1-15
  - Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
  - [6] Fatmawati, & Gustina Pane, S. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA MEDAN. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB), 2(3), 67–79
  - [7] Faisal Amir, Mohammad. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta. Firmansyah, M. I. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai balai besar tekstil dengan kompetensi sebagai variabel mediasi
  - [8] Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI Hermawati, Retno Indah. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah Pada Akuntan Publik di Semarang Majalah Ilmiah Dian. 2008. Vol 7. No 2.
  - [9] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jufri, Z. K. (2018). Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap ( Samsat ) Wilayah. Jurnal Administrasi Negara, 5 (2), 1–9
  - [10] Karina, Mega. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten. Diakses melalui <http://id.foxstart.com/search> pada tanggal 23 oktober 2016
  - [11] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada
  - [12] Mardalis. 2014. Metode penelitian (Suatu Pendekatan Proposal). Jakarta : Bumi Aksara
  - [13] Mayang Sari. 2017. Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Mandiri KC Palembang
  - [14] Moehersono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
  - [15] Nidya, Yetta Tri. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono. Skripsi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia, Depok.
  - [16] Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta Raina Pangestu, Tria. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Surya Abadi Prima", 2013.
  - [17] Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
  - [18] Sholehatusya'diah. 2017. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang Sholehatusya'diah1. EJournal Administrasi Negara, 5(2), 1–14.

- [19] Suhartini, Eka. 2014. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum Uinam). Jurnal UIN Alauddin Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Vol. 3(No. 5), Hal. 61-78
- [20] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- [21] Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [22] Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- [23] Zelvia, Debby. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.