

Pengaruh Kompetensi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi

¹Rd. Kresna Yudi Kusumah, ²Dr. Sri Suwarsi, SE., M.Si., CGA, ³Dudung Abdurrahman SE., M.Si.

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

email: ¹kresnakusumaaa@gmail.com, ²srisuwarsi@yahoo.com, ³abahdar@gmail.com

Abstract. This study aims to determine (1) how the employee's competence Hashi Ramen Bar & Resto (2) how employee's attitude Hashi Ramen Bar & Resto (3) how employee performance Hashi Ramen Bar & Resto (4) how the influence of competence on employee performance, (5) On employee performance and (6) how the influence of competence and work attitude 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 of this study were (1) the responses of respondents on the competence of employees in Hashi Ramen Bar & Resto are in low category (2) respondents' responses on work attitude in Hashi Ramen Bar & Resto are in low category (3) respondents' responses on employee performance at Hashi Ramen Bar & Resto are in the low category (4) there is a strong enough relationship between the competence of employee performance, the magnitude of the influence of competence on employee performance is 37,6% and from the hypothesis test results partially there is a significant influence between competence on employee performance (5) Weakness between work attitude toward employee performance influence of work attitude toward employee performance is equal to 20,7% and from hypothesis test result by parsial there is no significant influence between work attitude toward employee performance (6) there is strong relation between competence and work attitude On employee performance, the amount of competence influence I and work attitude toward employee performance is equal to 48,6% and from result of hypothesis test simultant there is significant influence between competence and work attitude toward employee performance.

Keywords: Competence, Work Attitude, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) bagaimana kompetensi karyawan Hashi Ramen Bar&Resto (2) bagaimana sikap kerja karyawan Hashi Ramen Bar&Resto (3) bagaimana kinerja karyawan Hashi Ramen Bar&Resto (4) bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, (5) bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan dan (6) bagaimana pengaruh kompetensi dan sikap kerja 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 dari penelitian ini adalah (1) tanggapan responden pada kompetensi karyawan di Hashi Ramen Bar&Resto berada di kategori rendah (2) tanggapan responden pada sikap kerja di Hashi Ramen Bar&Resto berada di kategori rendah (3) tanggapan responden pada kinerja karyawan di Hashi Ramen Bar&Resto berada di kategori rendah (4) terdapat hubungan yang cukup kuat antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 37,6% dan dari hasil uji hipotesis secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan (5) terdapat hubungan yang lemah antara sikap kerja terhadap kinerja karyawan besarnya pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 20,7% dan dari hasil uji hipotesis secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja karyawan (6) terdapat hubungan yang kuat antara kompetnsi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan, besarnya pengaruh kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 48,6% dan dari hasil uji hipotesis secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, Sikap Kerja, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia pada era globalisasi saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan karyawan bisa kerja secara produktif sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam mewujudkan hal ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dilakukan.

Keefektifan manajemen dapat diperoleh melalui dukungan dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting untuk suatu organisasi, karena perannya sebagai penggerak utama dalam seluruh kegiatan organisasi.

Hashi Ramen Bar & Resto Cimahi adalah salah satu tempat makan yang menjadi obyek penelitian ini. Sebagai sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat karyawan, perusahaan ini juga tidak terlepas dari masalah kompetensi, sikap kerja dan kinerja karyawan. Para karyawan seringkali menghadapi masalah didalam lingkungan kerja, baik dengan rekan sekerja, atasan atau bahkan dengan pekerjaan itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja tersebut dapat disikapi positif atau negatif oleh karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tiap individu memiliki cara sendiri dalam menyikapi masalah yang mereka hadapi, namun perusahaan harus ikut andil dalam menyelesaikan keadaan tersebut agar tercipta suasana dan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat disikapi positif oleh karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka diperlukan adanya perumusan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi kerja di Hashi Ramen Bar & Resto?
2. Bagaimana sikap kerja karyawan di Hashi Ramen Bar & Resto?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Hashi Ramen Bar & Resto?
4. Seberapa besar pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Hashi Ramen Bar & Resto?
5. Seberapa besar pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Hashi Ramen Bar & Resto?
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi kerja dan sikap kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hashi Ramen Bar & Resto?

B. Landasan Teori

Manajemen

James AF stoner (2003:8), Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan

Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan

kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. (Dessler, 2006:5)

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2007:10), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kompetensi

karakteristik utama dari seseorang atau individu yang berhubungan dengan keefektifan atau keahlian di dalam melaksanakan pekerjaan. (Hortono, 2000:308)

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2007:86)

Kreitner dan Kinicki (2003:185) Berpendapat bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang menunjukkan karakteristik stabil, berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan di sisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek.

Sikap Kerja

Menurut Thurstone (Alo Liliweri, 2005: 195), Sikap merupakan penguatan positif atau negatif terhadap objek yang bersifat psikologis.

Sikap didefinisikan sebagai sebuah studi kecenderungan perilaku untuk menyukai atau tidak menyukai terhadap sesuatu. (Kreitner, 2004:197)

Menurut Robbin (2003:71), Sikap merupakan evaluasi menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang ataupun situasi. Sikap menggambarkan bagaimana seseorang merasakan tentang sesuatu.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2012:94)

Menurut Mangkunegara (2011:67), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2006:121), Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah hasil penelitian pengaruh kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di hashi ramen bar & resto cimahi

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

1. Uji-t Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.815	3.211	2.434	.021
	Kompetensi	.575	.102	.717	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai thitung yang didapat adalah sebesar 5,635 dan nilai ttabel adalah sebesar 2,042 yang berarti nilai thitung > ttabel atau 5,635 > 2,042 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi (X₁) terhadap kinerja karyawan(Y).

2. Koefisien Korelasi Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2. Correlations

		Kompetensi	Kinerja_karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.513**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Kinerja_karyawan	Pearson Correlation	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

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

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi kompetensi (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar r= 0.513, ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara kompetensi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika di interpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi kompetensi (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) adalah cukup kuat karena berkisar 0,50 - 0,69.

3. Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi Terhadap kinerja Karyawan

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.376	.367	3.16818

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 (R²). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,376 atau sebesar 37,6% diperoleh dari hasil (r² x 100% = 0,376 x 100% = 37,6%), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kompetensi (X₁) sebesar 37,6%, sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, usia, lama bekerja, dll

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1. Uji-t pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.668	3.998		3.669	.001
	Sikap_kerja	.536	.191	.455	2.800	.009

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 2,800 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,042 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,800 > 2,042$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara sikap kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Koefisien korelasi variabel sikap kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 5. Correlations

		Sikap_kerja	Kinerja_karyawan
Sikap_kerja	Pearson Correlation	1	.455**
	Sig. (2-tailed)		.009
	N	32	32
Kinerja_karyawan	Pearson Correlation	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	32	32

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

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi sikap kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $r = 0.455$, ini berarti terdapat hubungan yang lemah antara sikap kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika di interpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi sikap kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah lemah karena berkisar 0,499 - 5,99.

3. Koefisien determinasi variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.181	2.81464

a. Predictors: (Constant), Sikap_kerja

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel sikap kerja terhadap perubahan variabel kinerja karyawan. Besarnya sumbangan atau peranan variabel sikap kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,207 atau sebesar 20,7% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,207 \times 100\% = 20,7\%$), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel sikap kerja (X_2) sebesar 20,7% sedangkan sisanya 79,3% dipengaruhi faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, usia, lama bekerja, dll.

Pengaruh Kompetensi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Uji-F pengaruh kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 7. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	155.532	2	77.766	15.636	.000 ^b
1 Residual	144.235	29	4.974		
Total	299.767	31			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Sikap_kerja, Kompetensi

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 29$ adalah 15,636 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 $f_{hitung} = 15,636 > f_{tabel} = 3,33$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Regresi linier berganda variabel kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 8. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.954	3.633		1.914	.066
1 Kompetensi	.539	.124	.671	4.334	.000
Sikap_kerja	.097	.182	.082	.530	.600

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda diatas diperoleh nilai constant sebesar - 6,954. Nilai koefisien arah garis (b_1) untuk X_1 sebesar 0.539, nilai koefisien arah garis (b_2) untuk X_2 sebesar 0,097. Maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,954 + 0,539 \text{ kompetensi} + 0,097 \text{ sikap kerja}$$

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien determinasi variabel kompetensi dan sikap kerjaterhadap kinerja karyawan

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.486	2.23017

a. Predictors: (Constant), Sikap_kerja, Kompetensi

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar positif 0,486. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi

oleh variabel kompetensi dan sikap kerja secara bersama-sama sebesar 48,6%. Sisanya 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti usia, lama bekerja, kepuasan kerja, budaya perusahaan, komitmen organisasi, dll.

D. Kesimpulan

1. Tanggapan responden mengenai kompetensi dikategorikan rendah, karena berdasarkan tabel rekapitulasi hasil penilaian variabel kompetensi secara keseluruhan dinilai rendah terlihat dari dimensi yang digunakan untuk pengukuran kompetensi yang bernilai rendah diantaranya pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan motif. Dari dimensi yang bernilai rendah tersebut harus menjadi perhatian perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar keterampilan karyawan dalam bekerja meningkat, karyawan diharapkan memiliki konsep diri dan memiliki motif dalam bekerja.
2. Tanggapan responden mengenai sikap kerja dikategorikan rendah, karena berdasarkan tabel rekapitulasi hasil penilaian variabel sikap kerja secara keseluruhan dinilai rendah terlihat dari dimensi yang digunakan untuk pengukuran kompetensi yang bernilai rendah diantaranya komponen kognitif dan afektif. Sedangkan dimensi konatif dinilai sudah tinggi. Untuk dimensi yang bernilai rendah harus perusahaan perhatikan lagi agar dalam bekerja karyawan memiliki sikap kerja yang baik, yang perlu ditingkatkan dari komponen kognitif dan afektif.
3. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dikategorikan rendah, karena berdasarkan tabel rekapitulasi hasil penilaian variabel kinerja karyawan secara keseluruhan dinilai rendah terlihat dari dimensi yang digunakan untuk pengukuran kinerja karyawan yang bernilai tinggi diantaranya kerjasama dan tanggung jawab, sedangkan dimensi yang bernilai rendah diantaranya kualitas, kuantitas dan inisiatif. Dari dimensi yang bernilai rendah tersebut harus menjadi perhatian perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan meningkat serta perlu peningkatan inisiatif dari karyawan dalam bekerja.
4. Dari analisis nilai statistik hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Pengujian hipotesis dengan uji t menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.
5. Dari analisis nilai statistik hubungan antara sikap kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang lemah. Pengujian hipotesis dengan uji-t menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan

E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran pada Hashi Ramen Bar&Resto adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan sebaiknya perusahaan mulai melakukan training atau pelatihan-pelatihan yang lebih banyak bagi karyawannya. Baik karyawan yang baru maupun yang telah lama bekerja. Perusahaan harus dapat mengidentifikasi kompetensi terbaru apa saja yang sedang berkembang dan pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Mengadakan training atau pelatihan yang rutin

- diadakan setiap bulannya bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan sikap kerja karyawan dalam perusahaan sebaiknya perusahaan memberikan perhatian pada pemahaman karyawan tentang pekerjaan serta mengingatkan peran karyawan dalam perusahaan. Selain itu perusahaan harus berupaya agar karyawan dapat menyukai pekerjaan yang dikerjakan hal tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan karyawan dalam bekerja.
 3. Untuk kinerja karyawan sebaiknya perusahaan memperhatikan lagi kualitas pekerjaan yang dikerjakan karyawan, melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan lebih menekankan pada inisiatif karyawan dalam bekerja. Dengan karyawan memiliki kualitas pekerjaan yang baik dan selalu berinisiatif dalam bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan maka hal tersebut akan menimbulkan dampak yang baik dari kinerja karyawan tersebut.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Achmad S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT INDEK
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit-Undip.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Kreitner, Robert; Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Moeherriono . 2012 . *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Noor Fuad & Gofur Ahmad. (2009). *Integrated HRD (Human Resources Development)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana
- Robbins, Stephen . 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Kesembilan. Alih Bahasa : Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Veitzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja : Edisi 2*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Jurnal :**
- Parwanto dan Wahyuddin. 2011. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka di Surakarta. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Muham- madiyah Surakarta.

Dongaran, Johnson. 2006. "Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pada Hotel Bintang di Jawa Tengah dan DIY". *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol.XVII, No.1:79-92

Bismark, et.al, 2012, Pengaruh kompetensi dan desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Bupati Solok Selatan, *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, Vol.1 No.2

Zaim, et.al, 2013, *Analysing the effects of individual competencies in performance : a field Study in Service Industries in Turkey*, *Journal of Global Strategic Management*, No.14, December.

