

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL KINI DI PONTIANAK

Corrin Anastasia

Email: corrinanastasia98@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Kini di Pontianak, untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Kini di Pontianak, untuk mengetahui apakah kompetensi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Kini di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis kuantitatif dan analisis statistik deskriptif. metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 107 responden Hotel Kini di Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Hasil dari penyebaran kuesioner diolah dengan memberikan bobot penilaian berdasarkan skala *likert*. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diolah dengan menggunakan program *SPSS 22*. Pengujian kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F, uji T. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetensi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Kompetensi, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia menjadi hal penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan dalam tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dengan hasil kerja yang baik juga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan dalam perusahaan dapat berfungsi dengan baik dengan didukungnya sumber daya manusia yang ada. Kinerja diperoleh dari hasil kerja oleh karyawan dengan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017: 67).

Kompetensi juga menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan kinerja yang baik. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh

sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017: 271). Seorang karyawan yang memiliki kewenangan atau jabatan yang tinggi belum tentu memiliki kompetensi. Oleh karena itu kompetensi yang dimiliki seseorang akan berbeda tergantung keterampilannya dan cara mengelola keterampilan tersebut menjadi sebuah kompetensi yang bernilai. Kompetensi seorang karyawan akan terlihat jika karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaannya. (Lianto, 2019).

Selanjutnya komitmen organisasional menjadi hal yang penting untuk kinerja yang baik. Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan (Wibowo, 2017: 430). Seberapa besar komitmen karyawan terhadap perusahaannya sangat tergantung pada organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa ada komitmen tidak akan ada kinerja yang dihasilkan. Komitmen organisasional ini penting karena jika karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut akan lebih produktif.

Hotel Kini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penginapan di Pontianak. Sumber daya manusia yang berkualitas maupun berkuantitas berperan penting dalam keberhasilan bisnis penginapan ini. Sehingga bagi perusahaan sangat penting untuk menjaga dan memperhatikan sumber daya manusia agar meningkat melalui kinerja yang dihasilkan.

Penelitian yang dilakukan Baba (2012) pada penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros”, yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan Kemudian hasil penelitian Sunaryo dan Nasrul (2018) pada penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Philips Batam”, yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

1. Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017: 271). Sedangkan kompetensi juga

dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja dengan memenuhi standar (Civil Service College dalam Sedarmayanti, 2017: 215). Dengan demikian kompetensi menunjukkan bahwa kemampuan dan keterampilan yang dicirikan oleh profesionalisme pada suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang sangat penting. Kompetensi juga sering kali menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dimana seringkali perusahaan yang dapat berprestasi unggul terdapat karyawan yang memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaannya sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Oleh karena itu semakin meningkatnya kompetensi karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun yang menjadi dimensi kompetensi menurut Lubis, et al (2018: 56) yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*). Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*skill*). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*attitude*). Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya agar memiliki kompetensi yang baik sehingga karyawan akan tetap setia dan berkomitmen dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang dimana karyawan akan merasa nyaman saat berada di perusahaan sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Wibowo (2017: 430), pengertian komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen yang dimiliki karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kemudian untuk mengidentifikasi karyawan loyal atau tidaknya dalam suatu perusahaan dapat dilihat melalui komitmen yang diekspresikan dalam pikiran, tindakan, maupun usaha dari karyawan itu sendiri.

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi turnover. Oleh sebab itu, penting untuk diketahui bahwa *turnover* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedangkan *turnover* tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan.

Busro (2018: 86), berpendapat bahwa komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*Affectif Commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator:
 - a) Identifikasi dengan organisasi
 - b) Keterlibatan anggota dengan kegiatan di Organisasi
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
 - a) Loyalitas dalam organisasi
 - b) Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut
3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:
 - a) Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan
 - b) Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat

Komitmen dan komitmen organisasional mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu karyawan yang memiliki kompetensi dan komitmen terhadap perusahaannya cenderung bertahan dan membantu perusahaan menghasilkan kinerja atau hasil kerja yang baik.

3. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017: 67), mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Pabundu dalam Busro (2018: 88), kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Penilaian kinerja digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan karyawan dalam mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Wibowo (2017: 187), mengatakan penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Sedangkan menurut Busro (2018: 95), mengatakan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan

untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Adapun indikator-indikator dalam pengukuran kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017: 127): meliputi kualitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap. Kualitas meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan. Kuantitas meliputi output yang perlu diperhatikan bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja. Dapat tidaknya diandalkan meliputi mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan. Sikap meliputi sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis kuantitatif dan analisis statistik deskriptif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Kini di Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 107 responden Hotel Kini di Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Hasil dari penyebaran kuesioner diolah dengan memberikan bobot penilaian berdasarkan skala *likert*. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diolah dengan menggunakan program *SPSS 22*.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka dapat dibentuk hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh positif kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kini di Pontianak.
- H2 : Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kini di Pontianak.
- H3 : Terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kini di Pontianak.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas pada variabel kompetensi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan disajikan pada Tabel 1 berikut:

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	X1.1	0,615	0,190	Valid
	X1.2	0,705	0,190	Valid
	X1.3	0,640	0,190	Valid
	X1.4	0,588	0,190	Valid
	X1.5	0,687	0,190	Valid
	X1.6	0,565	0,190	Valid
	X1.7	0,714	0,190	Valid
	X1.8	0,694	0,190	Valid
	X1.9	0,622	0,190	Valid
Komitmen Organisasional (X ₂)	X2.1	0,593	0,190	Valid
	X2.2	0,633	0,190	Valid
	X2.3	0,558	0,190	Valid
	X2.4	0,672	0,190	Valid
	X2.5	0,674	0,190	Valid
	X2.6	0,648	0,190	Valid
	X2.7	0,435	0,190	Valid
	X2.8	0,638	0,190	Valid
	X2.9	0,636	0,190	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,673	0,190	Valid
	Y1.2	0,664	0,190	Valid
	Y1.3	0,559	0,190	Valid
	Y1.4	0,593	0,190	Valid
	Y1.5	0,513	0,190	Valid
	Y1.6	0,679	0,190	Valid
	Y1.7	0,669	0,190	Valid
	Y1.8	0,704	0,190	Valid
	Y1.9	0,781	0,190	Valid
	Y1.10	0,684	0,190	Valid
	Y1.11	0,575	0,190	Valid
	Y1.12	0,770	0,190	Valid

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} 0,190 ($R_{hitung} > R_{tabel}$) sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kompetensi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pada penelitian ini dapat dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat pengukur yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Pengujian reliabilitas pada variabel kompetensi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan disajikan pada Tabel 2 berikut:

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha
Variabel Kompetensi (X1)	0,823
Variabel Komitmen Organisasional (X2)	0,789
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,880

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kompetensi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,823; 0,789; 0,880 lebih besar dari 0,60. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau lolos uji reliabilitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas ini juga digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi dan nilai residual memiliki nilai distribusi normal atau tidak. Data yang normal adalah data tersebut memiliki nilai probabilitas lebih besar dari nilai tingkat signifikansi yaitu 0,05. Pengujian Normalitas disajikan pada tabel 3 berikut:

TABEL 3
UJI STATISTIK NON-PARAMETRIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,92614846
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,057
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,139 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,139 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

4. Uji F

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ukuran signifikansi pada uji F adalah jika signifikansi $< 0,05$ maka ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kemudian untuk mengatakan layak atau tidak layak maka nilai F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,10. Hasil uji F disajikan pada Tabel 6:

TABEL 4
UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2015,768	2	1007,884	64,151	,000 ^b
Residual	1633,952	104	15,711		
Total	3649,720	106			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kompetensi

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa F_{hitung} mempunyai nilai sebesar 64,151 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,10 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diasumsikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase seumbangan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) disajikan pada Tabel 5 berikut:

TABEL 5
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,544	3,964

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa koefisien R sebesar 0,743 yang berarti variabel-variabel independen memiliki korelasi atau hubungan yang cenderung erat dengan variabel dependen dikarenakan koefisien R mendekati 1 dan *R Square* adalah sebesar 0,552. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas atau independen yaitu variabel kompetensi dan komitmen organisasional dapat berkontribusi sebesar 55,20 persen terhadap kinerja karyawan dan sedangkan sisanya 44,80 persen (100,00 – 55,20 persen) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Berikut adalah hasil analisis persamaan regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel 4:

TABEL 6
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	1,943	4,997		,389	,698
Kompetensi	1,023	,092	,726	11,064	,000
Komitmen					
Organisasional	,218	,103	,139	2,113	,037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 4, maka persamaan regresi linear berganda dapat diketahui:

$$Y = 0,726 X_1 + 0,139 X_2$$

1. Nilai dari regresi variabel kompetensi (X_1) adalah sebesar 0,726 yang berarti terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai dari regresi variabel komitmen organisasional (X_2) adalah sebesar 0,139 yang berarti terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

7. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Signifikansi mengukur tingkat signifikansi dari uji T yaitu dengan melihat jika signifikansi $< 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujian ditentukan sebagai berikut : jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sedangkan $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima.

TABEL 7
UJI T

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	1,943	4,997		,389	,698
Kompetensi	1,023	,092	,726	11,064	,000
Komitmen					
Organisasional	,218	,103	,139	2,113	,037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai uji T untuk X_1 dan X_2 adalah sebesar 11,064 dan 2,113. Pengujian pada variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 11,064 dan t_{tabel} sebesar 1,659 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian pada variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,113 dan t_{tabel} sebesar 1,659 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kini di Pontianak.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah perusahaan diharapkan dapat memperbaiki sikap atau kepribadian karyawan yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi yang tinggi agar menghasilkan kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dan perusahaan diharapkan dapat memperhatikan komitmen berkelanjutan karyawan agar perusahaan tidak mengalami kerugian jika karyawan tersebut meninggalkan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman bagi peneliti selanjutnya serta diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lebih luas variabel-variabel yang diteliti dengan indikator-indikator yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ataunur, Ilman dan Eny Ariyanto. 2015. "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Energy Tbk". *Jurnal Telaah Bisnis*, Vol.16,no.2, (Desember).
- Baba, Ali. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol.18,no.4, (Desember).

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Kartini. 2015. “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Serta Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”. *Jurnal Paradigma*, Vol.4,no.1, (April).
- Karyoto. 2016. *Dasar-dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto, Emron Edison. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, Aditya Putra dan Fareshti Nurdiana Dihan. 2017. “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol.8,no.2, (Oktober).
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS (praktis dan mudah dipahami untuk tingkat pemula dan menengah)*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Bilson. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.,
- _____. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunaryo, Endik dan Herni Widiyah Nasrul. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Philips Batam”. *Jurnal Dimensi*, Vol.7,no.1, (Maret).
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja, edisi kelima, cetakan ke-12*. Depok: Rajawali Pers.,