

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MY HOME DI PONTIANAK

Stepanus

Email: Stepanus26121995@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak lima puluh tujuh (57) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak Hotel My Home di Pontianak adalah sebaiknya pihak Hotel My Home Pontianak lebih meningkatkan kompetensi dengan cara meningkatkan karyawan agar dapat bekerja sesuai nilai-nilai yang dianut diperusahaan. Hal ini agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetap memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dengan cara menumbuhkan komitmen pada karyawan agar dapat membanggakan perusahaan ini kepada orang lain diluar organisasi sehingga orang lain di luar organisasi dapat melihat reputasi yang baik di miliki oleh perusahaan, harus lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara karyawan harus taat kepada peraturan yang dibuat oleh perusahaan agar karyawan terlatih dalam disiplin menjalankan disiplin kerja.

KATA KUNCI: Kompetensi; Komitmen Organisasi; Disiplin kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sekarang ini bisnis perhotelan di Pontianak semakin berkembang. Hal ini dikarenakan semakin bertambahnya daerah tujuan pariwisata sehingga permintaan akan jasa perhotelan pun semakin meningkat. Semakin banyaknya jumlah hotel, maka semakin ketat persaingan di antaranya. Setiap perusahaan berupaya mendapatkan konsumen sebanyak-banyaknya untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin. Oleh karena itu produktivitas perusahaan sangat penting artinya bagi kelangsungan usaha perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan berupaya mencapai produktivitas yang tinggi dan akan

berusaha mempertahankannya. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Komitmen organisasi dipandang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi perusahaan agar dapat berjalan kearah tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang baik adalah yang mampu memberikan perhatian dan membuat karyawan percaya sehingga akan ada timbal balik berupa rasa komitmen terhadap perusahaan. Komitmen organisasi adalah sikap mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terkait pada organisasinya. Karyawan akan merasa mempunyai tanggung jawab serta komitmen untuk mematuhi peraturan di perusahaan, standar kerja perusahaan dan kode etika serta sadar menjadi bagian dari perusahaan. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan.

Hotel My Home di Pontianak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang memberikan kenyamanan dan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya. Untuk itu, sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki etika kerja dan kinerja yang baik.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci utama bagi suatu perkembangan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu diperhatikan dan dikontrol secara optimal sehingga kuantitas dan kualitasnya dalam organisasi tetap terjaga dan harus benar-benar sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Handoko (2014: 4) dalam pendapatnya ia mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Kompetensi

Pengertian kompetensi Menurut Wina Sanjaya (2009: 57) menyatakan bahwa dalam kompetensi, didalamnya ada beberapa faktor, antara lain. a. Pengetahuan (*Knowledge*) Kemampuan dalam bidang kognitif, sangat dibutuhkan karena kemampuan bekerja dalam tim akan menjadi modal berharga demi tercapainya sasaran kerja tim dan departemen. b. Pemahaman (*Understanding*) Kedalaman ilmu yang

dimiliki setiap individu, seorang karyawan dalam melaksanakan pembeklajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien. c. Kemahiran (*Skill*) Kemampuan individu untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. d. Nilai (*Value*) Norma-norma yang dianggap baik oleh setiap individu. e. Sikap (*Attitude*) Pandangan individu kepada sesuatu. Misalnya senang-tidak senang, suka-tidak suka. Sikap erat kaitannya dengan nilai yang dimiliki individu, artinya individu bersikap demikian dikarenakan nilai yang dimiliki. 10 f. Minat (*Interest*).

Komitmen Organisasi

Komitmen dan organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk tinggal di organisasi, penggunaan hasil usaha dalam bekerja sebagai mereka juga menerima tujuan-tujuan dari organisasi.

Menurut Kaswan (2019: 207) mengemukakan ada 3 dimensi komitmen organisasi yaitu:

- a. Komitmen Afektif
Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seseorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen.
- b. Komitmen Kelanjutan
Merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan dan berbagai fasilitas serta berbagai tujuan yang diperoleh.
- c. Komitmen Normatif
Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seseorang atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, sespek sosial, budaya atau agama.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan dan target yang diinginkan tanpa adanya disiplin tujuan perusahaan akan sukar dicapai. Menurut Sutrisno (2009: 95) disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Zesbendri (2005: 83) merupakan modal utama yang sangat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Singodimedjo (2002: 86) mengatakan “disiplin sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”.

“Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan” (Siagan, 2002: 86). Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan perusahaan.

Indikator disiplin yang dikemukakan oleh Soejono (2000: 67) terdapat tiga karakteristik disiplin kerja sebagai berikut:

a. Ketepatan Waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melakukan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Ketaatan Terhadap Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis, dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah dilakukan.

c. Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2011: 15) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diinginkan.

Dengan adanya kinerja karyawan yang meningkat maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawannya. Sehingga budaya organisasi dan lingkungan pun dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Muhamad Agung Baiquni dan Apriatni Endang Prihatini (2016).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan oleh Anwar Mangkunegara (2016: 75) adalah sebagai berikut: kualitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap.

HIPOTESIS

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja kerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin terhadap kinerja kerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak lima puluh tujuh (57) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini

menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pertanyaan dari variabel kompetensi (X_1), variabel komitmen organisasi (X_2), variabel disiplin kerja (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) valid.

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompetensi (X_1)	Tabel X1.1	0,4202	0,2609	Valid
	Tabel X1.2	0,4877	0,2609	Valid
	Tabel X1.3	0,6313	0,2609	Valid
	Tabel X1.4	0,3549	0,2609	Valid
	Tabel X1.5	0,5592	0,2609	Valid
	Tabel X1.6	0,6410	0,2609	Valid
	Tabel X1.7	0,5592	0,2609	Valid
	Tabel X1.8	0,6410	0,2609	Valid
	Tabel X1.9	0,4078	0,2609	Valid
	Tabel X1.10	0,4078	0,2609	Valid
	Tabel X1.11	0,4202	0,2609	Valid
	Tabel X1.12	0,4877	0,2609	Valid
	Tabel X1.13	0,6313	0,2609	Valid
	Tabel X1.14	0,3549	0,2609	Valid
Komitmen Organisasi (X_2)	Tabel X2.1	0,3823	0,2609	Valid
	Tabel X2.2	0,4469	0,2609	Valid
	Tabel X2.3	0,4701	0,2609	Valid
	Tabel X2.4	0,4739	0,2609	Valid
	Tabel X2.5	0,5961	0,2609	Valid
	Tabel X2.6	0,3738	0,2609	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	Tabel X3.1	0,7067	0,2609	Valid
	Tabel X3.2	0,8487	0,2609	Valid
	Tabel X3.3	0,9686	0,2609	Valid

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Tabel X3.4	0,9446	0,2609	Valid
	Tabel X3.5	0,9532	0,2609	Valid
	Tabel X3.6	0,9464	0,2609	Valid
	Tabel X3.7	0,9787	0,2609	Valid
	Tabel Y1.1	0,8178	0,2609	Valid
	Tabel Y1.2	0,8197	0,2609	Valid
	Tabel Y1.3	0,3393	0,2609	Valid
	Tabel Y1.4	0,3249	0,2609	Valid
	Tabel Y1.5	0,7474	0,2609	Valid
	Tabel Y1.6	0,6505	0,2609	Valid
	Tabel Y1.7	0,7355	0,2609	Valid
	Tabel Y1.8	0,5647	0,2609	Valid

Sumber: Output SPSS versi 22, 2021

Uji Reabilitas

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,769	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,744	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,964	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,778	0,70	Reliabel

Sumber: Output SPSS versi 22, 2021

Dari Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel kompetensi (X1) sebesar $0,769 > 0,70$, variabel komitmen organisasi (X2) sebesar $0,744 > 0,70$, variabel disiplin kerja (X3) sebesar $0,964 > 0,70$ dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,778 > 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

TABEL 3
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,935	,852		5,793	,000
	Kompetensi	,062	,321	,050	4,192	,009
	Komitmen Organisasi	,448	,368	,314	4,216	,023
	Disiplin Kerja	,317	,102	,421	3,091	,003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat diperoleh persamaan model regresi Hotel My Home Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,050 X_1 + 0,314 X_2 + 0,421 X_3$$

- Koefisien regresi variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 0,050. Artinya variabel kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat kompetensi yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,314. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat komitmen organisasi yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,421. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat disiplin kerja yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

TABEL 4
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,722	,578	,06709

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber olahan SPSS versi 22: Model Summary, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS untuk pengujian koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai R square adalah 0,722 atau sebesar 72,20 persen, yang artinya bahwa variabel kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 72,20 persen sedangkan sisanya 27,80 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

TABEL 5
UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,079	3	,360	5,044	,004 ^b
Residual	3,781	53	,071		
Total	4,860	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS versi 22: Coefficients, 2021

Berdasarkan Tabel 5, hal ini berarti bahwa ketiga variabel independen bersimultan terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan sebesar 0,004 yang berarti nilai signifikan $<$ dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel My Home Pontianak.

TABEL 6
UJI t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,935	,852		5,793	,000
Kompetensi	,062	,321	,050	4,192	,009
Komitmen Organisasi	,448	,368	,314	4,216	,023
Disiplin Kerja	,317	,102	,421	3,091	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22: Coefficients, 2021

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS untuk pengujian uji t menunjukkan nilai signifikan variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,009, komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,023 dan disiplin kerja (X_3) sebesar 0,003 yang berarti nilai ini $<$ 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan harapan dapat bermanfaat bagi Hotel My Home di Pontianak. Sebaiknya pihak Hotel My Home Pontianak lebih meningkatkan kompetensi dengan cara meningkatkan karyawan agar dapat bekerja sesuai nilai-nilai yang dianut diperusahaan. Hal ini agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pihak Hotel My Home Pontianak tetap memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dengan cara menumbuhkan komitmen pada karyawan agar dapat membanggakan perusahaan ini kepada orang lain diluar organisasi sehingga orang lain di luar organisasi dapat melihat reputasi yang baik di miliki oleh perusahaan. Sebaiknya Hotel My Home Pontianak harus lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara karyawan harus taat kepada peraturan yang dibuat oleh perusahaan agar karyawan terlatih dalam disiplin menjalankan disiplin kerja. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menguji variabel-variabel lain, dikarenakan hanya sebanyak 72,20 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 27,80 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansya. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan". *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. Vol 2 Nomor. 1 Agustus, Pp.191-100.
- Buchori, B dan Noe. 2019. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Wagura Lampung Timur. *Dinamika: Jurnal Manajemen Akuntansi, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4 (1), 60-75.
- Dina Rande. 2016. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Badan Penerbit Universitas Diponegoro, vol.100-125.
- Ferdinad. 2014. *Analisis Korelasi dan Regresi Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: No 171.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nursyam, N., & sanjaya. 2015. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. *Economy Deposit Journal (E-Dj)*, 2(2).
- Rivai. 2015. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Sumatera barat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (Jimat)*, 3(1).

- Sutrisno, Edy. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranata Media Group.
- Zesbendri Dan Anik Ariyati. 2005. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistic Kabupaten Bogor*, Jakarta.

