

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PNS POLITEKNIK PELAYARAN BAROMBONG MAKASSAR

Julita. A. Gani^{*1}, Ahmad Firman², Didiek Handayani Gusti³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}aganijulita23@gmail.com, ²a_firman25@yahoo.com ³didiek@stienobel-indonesia.ac.id.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja PNS Politeknik Pelayaran Barombong Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kampus politeknik pelayaran barombong dan dilaksanakan mulai bulan April-Mei 2022. Populasi penelitian adalah PNS politeknik pelayaran barombong makassar sebanyak 86 orang dengan sampel sebanyak 86 PNS dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar (2) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja Pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar (3) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar, nilai R-Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,330

Kata kunci : kompetensi, motivasi, budaya organisasi dan kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of competence, motivation and organizational culture on the performance of civil servants at the Barombong Shipping Polytechnic Makassar. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Barombong Shipping Polytechnic Campus and was carried out from April to May 2022. The research population was Barombong Makassar Shipping Polytechnic Civil Servants as many as 86 people with a sample of 86 PNS using a saturated sample. The analysis technique used is multiple linear analysis. The results showed that: 1) there is a positive and significant influence between competence on the performance of civil servants of the Barombong Shipping Polytechnic Makassar (2) there is no positive and significant effect between motivation on the performance of civil servants at the Barombong Shipping Polytechnic Makassar (3) there is no positive effect and significant between organizational culture on the performance of civil servants Barombong Shipping Polytechnic Makassar (4) there is a positive and significant influence between competence, motivation and organizational culture simultaneously on the performance of civil servants Barombong Shipping Polytechnic Makassar, the R-Square value in this study is equal to 0.330

Keywords: competence, motivation, organizational culture and performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi publik dikenal dengan sebutan Pegawai. Aparatur Sipil Negara (ASN) atau dahulu dikenal sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Aparatur Sipil Negara (ASN) berkedudukan sebagai unsur

aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara baik kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan Pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu sangat dibutuhkan Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, agar semua Pegawai dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja

Pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti kompetensi individu, motivasi kerja dan budaya organisasi dan lain sebagainya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi seseorang baik kuantitas dan kualitas karena dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam periode tertentu. Ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah dengan membandingkan realisasi ketercapaian pekerjaan dengan target yang sudah disusun.

Salah satu dari sekian banyak bentuk perhatian terhadap kinerja di sector pendidikan kepelautan di Indonesia dalam rangka peningkatan dan pengembangan kompetensi taruna dan pelaut yang berdaya saing sangatlah diperlukan. Untuk itulah Politeknik Pelayaran perlu memperbaiki citra diri yang semula hanya berorientasi “kuantitas saja” menjadi lebih berorientasi “kualitas”. Selaras dengan kenyataan itulah, bagi setiap Politeknik Pelayaran perlu memberikan pelayanan yang maksimal dan professional kepada taruna dan pelaut, dan menyadari pentingnya memperbaiki mutu pogram diklat, mencakup perbaikan dan peningkatan mutu sarana dan prasarana, perbaikan proses belajar mengajar, perbaikan pada proses pelayanan serta peningkatan kualitas SDM.

Berdasarkan kenyataan yang ditemukan pada Politeknik Pelayaran yang ada di Indonesia yaitu kinerja Pegawai terindikasi masih kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari realisasi laporan pencapaian kinerja yang belum mencapai angka 100%. Hal ini tentu tidak bisa dilepaskan dari rendahnya kinerja Pegawai. Selanjutnya juga terlihat bahwa realisasi pada masing-masing bagian masih jauh dari yang ditargetkan.

Permasalahan lainnya terlihat yaitu sebagian Pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dan sebahagiannya juga kurang memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan oleh pimpinan. Sebagian Pegawai kurang mempunyai inisiatif dalam bekerja, diduga faktor yang berkemungkinan paling mempengaruhi kinerja Pegawai adalah kompetensi individu, motivasi kerja dan budaya organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan dibahas tiga faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu kompetensi individu, motivasi kerja dan budaya organisasi yang mungkin mempengaruhi kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, pelatihan Pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja. Siagian (2015). Berdasarkan hasil observasi dan data rekapitulasi penilaian kinerja Pegawai diindikasikan bahwa tanggung jawab Pegawai belum dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menaati peraturan instansi dan motivasi kerja belum optimal dengan baik, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, rendah kedisiplinan sebagian Pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi, masih ada Pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditetapkan instansi.

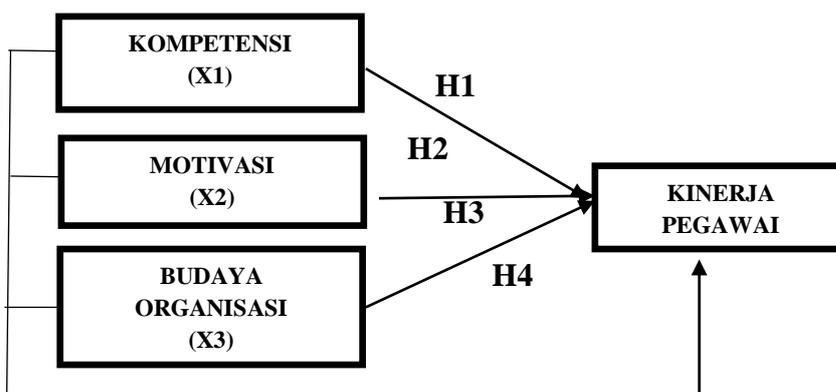
Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Apabila kompetensinya baik, maka kinerja pun akan meningkat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai.

Faktor berikutnya yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai adalah motivasi kerja. Siagian (2015) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Untuk itu, organisasi perlu untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi para Peggawainya, sebab faktor tersebut menjadi salah satu faktor yang menentukan jalan tidaknya pekerjaan dari visi dan misi yang dijabarkan dalam pencapaian kinerja Pegawai dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Faktor lainnya yang diidentifikasi berpengaruh pada kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi meliputi pola kebiasaan dan cara berperilaku, aturan yang digunakan, pedoman dalam berfikir dan bertindak, dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik maka jalannya Instansi akan berjalan dengan baik dimana Pegawai akan menjalankan tugasnya sesuai dengan apa yang telah Instansi tentukan guna mencapai apa yang menjadi tujuan dari Instansi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Politeknik Pelayaran Barombong.

Gambar 1. Kerangka Konsep penelitian



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja Pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong
2. Diduga ada pengaruh positif Motivasi terhadap kinerja Pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong
3. Diduga ada pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong
4. Diduga ada pengaruh positif kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar dan dilaksanakan pada bulan April-Mei 2022. Target populasi dalam penelitian ini adalah PNS Politeknik Pelayaran Barombong Makassar. Yang berjumlah 86 orang, sampel sebanyak 86. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Coefficients^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	6.860	3.689		1.860	.067			
X1	.628	.129	.518	4.856	.000	.719	1.391	
X2	.108	.124	.093	.872	.386	.724	1.381	
X3	-.022	.083	-.024	-.269	.788	.991	1.009	

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6.860 + 0,628X1 + 0,108X2 + (-0,022)X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 6.860 memiliki arti jika variabel X1, X2, dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai Kepuasan 6.860
2. Koefisien regresi variabel Kompetensi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja PNS. Nilai koefisien sebesar 0,628 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan kompetensi dalam variabel X1 maka Y atau kinerja PNS bertambah sebesar 0,628
3. Koefisien regresi variabel Motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja PNS. Nilai koefisien sebesar 0,108 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan Motivasi dalam variabel X2 maka Y atau Kinerja PNS bertambah sebesar 0,108
4. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi mempunyai arah negatif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja PNS. Nilai koefisien sebesar -0,022 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan Budaya Organisasi dalam variabel X3 maka Y atau Kinerja PNS bertambah sebesar -0,022.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja PNS

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kompetensi menunjukkan nilai $t = 4.856$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 86$ adalah sebesar 1,988 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja PNS, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja PNS

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai $t = 0,872$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 86$ adalah sebesar 1,988 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap Kinerja PNS, dengan nilai signifikansi sebesar $0,386 > 0,05$. Dengan nilai signifikansi diatas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja PNS.

3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja PNS

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai $t = -0,269$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 86$ adalah sebesar 1,988 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap Kinerja PNS, dengan nilai signifikansi sebesar $0,991 > 0,05$. Dengan nilai signifikansi diatas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja PNS

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja PNS. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil uji ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.368	3	91.123	13.437	,000 ^b
	Residual	556.085	82	6.782		
	Total	829.453	85			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Budaya Organisasi ((X3)						

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut diperoleh Nilai F Hitung sebesar 13.437 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai F hitung $13.437 > F$ tabel 2.72 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja PNS Politeknik Pelayaran Barombong Makassar

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.574 ^a	.330	.305	2.604	1.515
a	a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI (X1), MOTIVASI (X2),				
b	BUDAYA ORGANISASI ((X3)				
	b. Dependent Variable: KINERJA (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,330 Hal ini berarti 33% kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi sedangkan sisanya yaitu 67% Kinerja PNS dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja PNS Pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja PNS menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini (2019) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian lain

yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Elizar (2018) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS Pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja PNS menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,386 > 0,05$, maka disimpulkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja PNS pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jelita Caroline Inaray (2016) yang mengatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Agus Dwi Cahya (2021) yang mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta)

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja PNS Pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja PNS menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,788 > 0,05$, maka disimpulkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja PNS pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan Sari Girsang (2019) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rs Putri Hijau No. 17 Medan. Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Ary Ferdian dan Alya Rismi Devita (2020) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mengelola dana pinjaman telkom.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja PNS Pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dengan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja PNS Pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Falilah dan Wahyono (2019) yang mengatakan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Batang. Penelitian lain yang sependapat dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018) yang mengatakan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap Pegawai Negeri Sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar.
- 2) Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar.
- 3) Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar.
- 4) Variabel Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PNS pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu, Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. Faisal. (2002). Dasar-Dasar Manajemen Keuangan. Yogyakarta: UMM Press.
- Abraham H. Maslow. (2013). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta: PT. PBP.
- Achmad, S. Ruky. (2006). Sistem Manajemen Kenerja. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Anoraga. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2001). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2001). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bernard. S Rosenblatt, Thomas Richard Cheatam, James T. Watt. 1992. Communication in Business. Asia: Simon & Suchuster.
- Bilson, Simamora. (2002). Panduan Riset Perilaku Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Boulter N., Dalziel M, dan Hill J. 1996. People and Competencies. London: Bidlles, Ltd.
- Christilia O. Posuma. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Jurnal Emba, Vol1, No. 4 Desember 2013, Hal 646-656.
- Cooper, Donald R. and Pemela S. Schindler.(2003). Business Research Methods, International Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.

- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Emmyah, (2009). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Jurnal Penelitian.
- Ernest J. McCormick. (1985). Industrial Psychology. New York: Prentice Hall, Inc.
- Hartanto, Mardi Frans. (2009). Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebijakan dan Potensi Insani. Bandung: Mizan.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Lako, Andreas. (2011). Dekonstruksi CSR dan Reformasi Paradigma Bisnis dan Akuntansi. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2009). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moeljono, Djokosantoso. (2005). Budaya Organisasi dalam Tantangan. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Mulyasa. E.(2003). Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Munandar. (2001). Perilaku Organisasi. Jakarta : Cipta Karya.
- Poespowardojo, Soerjanto. (1993). Strategi Kebudayaan Suatu Pendekatan Filosofis. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Pujiani, Charry. (2014). Analisis Budaya Kerja PT Bank Mandiri Tbk (Persero) Kanwil X Makassar. Makassar: Skripsi tidak diterbitkan.
- Purwanto, Ngalm. (2006). Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Dan Ella Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwoto, (1983), Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Cetakan keempat. Jakarta: Ghalia.

- Sayuti, Suminto A. (2000). "Menuju Pendidikan dan Pengajaran Sastra yang Memerdekakan: Sekadar Catatan Pengantar". Dalam Soediro Satoto (Eds.). 2000. Sastra: Ideologi, Politik dan Kekuasaan (57-65). Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (1989). Metode Penelitian Survei. Jakarta. LP3ES.
- Spencer, dan Spencer. (2008). Competence At Work. Canada: John Wiley & Son.
- Stephen, Robbins. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, dan Koesmono. (2010). Manajemen SDM dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yani, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zwell, Michael. (2000). Creating a Culture of competence. New York: John Wiley & Sons, Inc.