

**PENGARUH KARAKTERISTIK KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR KOMUNIKASI  
INFORMASI DAN PERS (KOMINFOPERS)  
KABUPATEN PASANGKAYU**

**Maulid Sakaria<sup>1</sup>, Megawaty Sangkota<sup>1</sup>, Eva Warta I Pagisi<sup>1</sup>, Fitri S Kasim<sup>1</sup>**  
(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

**Hasriani<sup>2</sup>**  
(Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh karakteristik kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh karakteristik kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu. Metode yang digunakan Peneliti bersifat Deskriptif dengan alat bantu koesioner terhadap 47 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara kelima variabel bebas karakteristik kompetensi yang terdiri atas motif, watak, konsep diri, pengetahuan, keterampilan terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu sebesar 0,923 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah sangat kuat. R Square atau koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah melihat pengaruh antara variabel karakteristik kompetensi yang terdiri atas motif, watak, konsep diri, pengetahuan, keterampilan terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu sebesar 0,853 atau 85,3% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 85,3% sedangkan sisanya 23,5% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motif, Watak, Konsep Diri, Pengetahuan, Keterampilan dan Kinerja

**LATAR BELAKANG**

Salah satu hal yang paling mendasar dalam sumber daya manusia adalah kompetensi atau kemampuan yang dimiliki. Jika kompetensi yang dimiliki tinggi maka sudah pasti pekerjaan atau tanggungjawab yang dibebankan akan dapat berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan. Menurut Siagian (2001; 43) secara umum dapat dikemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang, baik berupa pengetahuan, keterampilan, sikap diri, dan sifat, maupun motif yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Adanya kompetensi yang dimiliki anggota pada setiap organisasi, maka organisasi dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja seseorang atas bidang tertentu. Adanya kompetensi juga memudahkan organisasi mendeskripsikan bagaimana kinerja seseorang dan melakukan pemetaan pegawai.

Kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993; 156) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif

(kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam (Soedarmayanti, 2006; 66) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Berbeda dengan Fogg (2000; 53) yang membagi kompetensi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar (*Threshold*) dan kompetensi pembeda (*differentiating*) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar (*Threshold competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan kompetensi *differentiating* adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

Demikian pula halnya dengan Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu, dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai yang dimiliki cenderung belum sesuai dengan harapan. Sebagai instansi teknis yang menangani Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers), maka dituntut seorang pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu, harus memiliki kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya, dimana penelitian ini mencoba untuk mengkaji pengaruh karakteristik kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu, mengacu pada pendapat (Spencer and

Spencer, 1993; 156), yang menyatakan terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu:

- a) *Motives, The things a person consistently thinks about or wants that cause action.*
- b) *Traits, Physical characteristics and consistent responses to situations or information.*
- c) *Self Concept, a person's attitudes, values, or self image.*
- d) *Knowledge, Information a person has in specific content areas*
- e) *Skill, the ability to perform a certain physical or mental task*

Atas dasar inilah kajian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Karakteristik Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu".

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan yang menjadi fokus perhatian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah karakteristik kompetensi yang terdiri atas motif (*motives*), watak (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu?
2. Apakah motif (*motives*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu?
3. Apakah watak (*traits*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu?
4. Apakah konsep diri (*self concept*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu?
5. Apakah pengetahuan (*knowledge*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu?

6. Apakah keterampilan (*skill*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu?

### **Landasan Teori**

Kinerja didefinisikan sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan melalui atasan langsung, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung (Kalbers dan Fogarty (1995) dalam (Gitosudarmo, 2000). Dharma dalam (Gomes, 1999) mendefinisikan kinerja sebagai kinerja yaitu sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Selanjutnya Prawirosantono dalam (Gitosudarmo, 2000) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun pengertian kinerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat diartikan dengan penilaian seseorang terhadap hasil dari aktivitas atau tindakan tugas yang dilakukan oleh dirinya sendiri (*self performance evaluation*).

Dari pembahasan tersebut, maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang melaksanakan penilaian, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik ataukah sebaliknya, yang bertujuan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Ukuran dan penilaian kinerja secara umum selalu didasarkan pada 2 (dua) hal penting, yaitu konsep: *Efektifitas* dan

*Efisiensi*. Suatu pekerjaan, program atau tugas yang diberikan akan dikatakan atau dinilai berhasil jika dapat memenuhi kedua persyaratan tersebut. Sedangkan dalam melakukan penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan dalam tempat kerja yang juga terkait dengan kedua prinsip tersebut diatas hampir secara umum selalu mempertimbangkan antara lain (Mangkunegara, 2005):

- 1) Kuantitas: Jumlah waktu yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- 2) Kualitas: Mutu yang dihasilkan baik atau tidak. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaian hal ini terkait dengan dengan bentuk keluaran .
- 3) Ketepatan waktu: Sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

Spencer and Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik individu yang melekat kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dalam dan stabil, dapat dilihat serta di ukur dari perilaku individu yang bersangkutan, di tempat kerja atau di berbagai situasi. Untuk itu kompetensi seseorang mengidentifikasikan kemampuan perilaku seseorang dalam berbagai situasi yang cukup konsisten untuk suatu periode yang panjang bukan hal kebetulan sesaat. Sebagai karakteristik individu melekat, kompetensi nampak pada cara perilaku seseorang di tempat kerja. Spencer and Spencer (1993) mengemukakan kompetensi bersumber dari 5 kompetensi yang berbeda, yaitu:

- a. Motif (motive); sesuatu yang secara konsisten menjadi dorongan, pikiran atau

keinginan seseorang yang menyebabkan munculnya suatu tindakan. Motif akan mengarah atau menyeleksi sikap menjadi tindakan atau mewujudkan tujuan sehingga berbeda dari yang lain.

- b. Karakter (trait); karakteristik seseorang dapat mempengaruhi prestasi di tempat kerja. Karakteristik ini dapat berupa bawaan fisik (postur atletis, penglihatan yang baik), maupun bawaan sikap yang lebih kompleks serta kemampuan mengendalikan emosi, perhatian terhadap hal detail dan sebagainya.
- c. Konsep diri (self konsep); konsep diri seseorang mencakup gambaran atas diri sendiri, sikap dan nilai-nilai yang diyakininya. Misalnya seseorang mempunyai rasa percaya diri yang tinggi menggambarkan dirinya sebagai seorang yang dapat mencapai sesuatu yang diharapkan yang menurutnya baik dalam berbagai situasi.
- d. Pengetahuan (knowledge); pengetahuan mencerminkan informasi yang dimiliki pada area disiplin spesifik. Nilai akademis atau indeks prestasi seringkali bermanfaat untuk memprediksi performans di tempat kerja, karena sulitnya mengukur pengetahuan dan keahlian yang secara nyata digunakan dalam pekerjaan. Pengetahuan dapat memprediksi apa yang mampu dilakukan seseorang, bukan apa yang dilakukan.
- e. Keterampilan (skill); kemampuan untuk melakukan aktivitas fisik dan mental. Kompetensi keterampilan mental dan kognitif meliputi pemikiran analisis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh, mengorganisasi data dan rencana) serta pemikiran konseptual (pengenalan pola data yang kompleks).

Dari penjelasan di atas dapat menguraikan bahwa ada 5 karakteristik dari kompetensi yaitu (1) Motif, pemikiran atau niat dasar yang konstan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku, (2)

Ciri/Sifat, karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang, (3) Citra diri, persepsi individu tentang dirinya ("the inner self"). (4) Pengetahuan, informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu, (5) keterampilan, keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian verifikatif, dimana variabel yang diamati dalam penelitian ini diuji pengaruh dan hubungan baik secara serempak maupun parsial, yaitu pengaruh karakteristik kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu.

### **Populasi, dan Teknik Penarikan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berjumlah 47 orang. Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu berjumlah 47 pegawai.

### **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan analisis regresi, agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi:

### **Uji Normalitas**

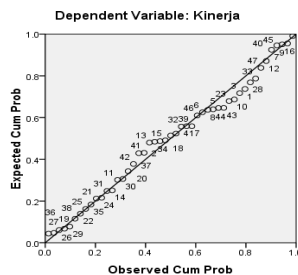
Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis gambar dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik. Adapun hasil dari uji normalitas dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

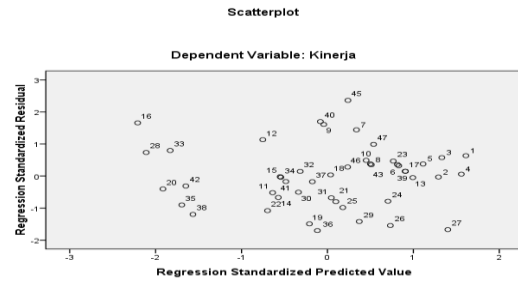


Gambar 1: Pengujian normalitas P-P Plot

Hasil uji normalitas pada gambar 1. di atas menunjukkan bahwa titik-titik bersandar pada garis diagonal artinya menunjukkan pengaruh positif sehingga instrument penelitian ini layak untuk dilakukan atau dengan kata lain berdistribusi secara normal (Sugiyono, 2010).

### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis gambar. Melalui analisis gambar suatu model regresi dianggap tidak terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 2: Pengujian Heteroskedastisitas scatterplot.

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak suatu pola tertentu yang jelas serta baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui kinerja berdasarkan memasukkan variabel independennya (Sugiyono, 2010)

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Kinerja (Y)				
Variabel	(Beta)	Std. Error	t-hit	Sig.t
(Constant)	-.067	.381	-.177	.860
Motif	.214	.113	2.419	.020
Watak	.336	.141	2.716	.010
Konsep Diri	.241	.116	2.083	.044
Pengetahuan	.329	.114	2.774	.008
Keterampilan	.342	.094	3.946	.000
n = 47				
Konstanta = -.067				
Koefisien Korelasi (R) = 0.923				
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) = 0.853				
F-Statistik = 47.491				
Sig.F = 0,000				

Sumber: Data Primer Diolah



Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari pengaruh karakteristik kompetensi yang terdiri atas motif, watak, konsep diri, pengetahuan, keterampilan terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu yaitu:

$$Y = -0,067 + 0,214 X_1 + 0,336 X_2 + 0,241 X_3 + 0,329 X_4 + 0,342 X_5$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta -0,067 yang berarti bahwa kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu sebelum adanya variabel independen adalah sebesar -0,067.

Selanjutnya koefisien regresi variabel motif ( $X_1$ ) sebesar 0,214 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara motif dengan kinerja pegawai artinya jika memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Koefisien regresi variabel watak ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,336 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara watak dengan kinerja pegawai artinya memberikan arti jika pegawai memiliki watak kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Koefisien regresi variabel konsep diri ( $X_3$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,241 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara konsep diri dengan kinerja pegawai artinya jika memiliki konsep kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Koefisien regresi variabel pengetahuan ( $X_4$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,329 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara pengetahuan dengan kinerja pegawai artinya jika memiliki pengetahuan kerja sesuai bidang kerjanya maka kinerja pegawai akan meningkat. Koefisien regresi variabel keterampilan ( $X_5$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,342 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara keterampilan dengan kinerja pegawai artinya jika memiliki keterampilan kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Multiple atau koefisien korelasi ( $R$ ) adalah hubungan antara kelima variabel bebas karakteristik kompetensi yang terdiri atas motif, watak, konsep diri, pengetahuan, keterampilan terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu sebesar 0,923 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah sangat kuat.

$R$  Square atau koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah melihat pengaruh antara variabel karakteristik kompetensi yang terdiri atas motif, watak, konsep diri, pengetahuan, keterampilan terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu sebesar 0,853 atau 85,3% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 85,3% sedangkan sisanya 23,5% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini pengaruh karakteristik kompetensi yang terdiri atas motif, watak, konsep diri, pengetahuan, keterampilan berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu. memberikan pembuktian bahwa kelima variabel independen yaitu karakteristik kompetensi yang terdiri atas motif, watak, konsep diri, pengetahuan, keterampilan berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh karakteristik kompetensi yang terdiri atas motif, watak, konsep diri, pengetahuan, keterampilan berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu dapat diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik kompetensi yang terdiri atas motif, watak, konsep diri, pengetahuan, keterampilan berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu.
2. Motif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu.
3. Watak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu.
4. Konsep diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu.
5. Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu.
6. Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu

### Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan harus memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi kerja agar mampu memberikan semangat kepada pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya demi peningkatan pelayanan pada masyarakat.
2. Pegawai harus mendapatkan pelatihan kerja sesuai bidang kerjanya agar terus meningkatkan pelayanan prima guna memberikan kepuasan pada masyarakat atas pelayanan yang diberikan.
3. Pegawai harus terus mendapatkan fasilitas kerja sesuai kebutuhan kerjanya agar

dapat menyelesaikan pekerjaany tepat waktu.

4. Pegawai harus meningkatkan kemampuan kerjanya dengan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S., 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE, Yogyakarta.
- Ana Sofia, A., n.d. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Bappeda Kabupaten Malang). Jurnal Manajemen, Malang.
- Anita Christine, R., 2018. Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Universitas Sam Ratulangi Manado. AIMI, Manado.
- Bauto, A., 2001. Metode Penelitian Pemasaran. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dajan, A., 1992. Statistika. LP3ES-UGM, Yogyakarta.
- Dessler, Diann Gloria, E.W., Janell Johnson, R., 1997. Effect of Organization Change on the Individual Employee. Healt Care, New York.
- Devito, Josep.A., 1998. Human Cummunication. LP3ES, Jakarta.
- Djawahir, 2002. Tantangan (Makin) Sulit Tumbuhkan Komitmen Karyawan.
- Gitosudarmo, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gomes, M., 1999. Human Resources Management. Unair-Press, Surabaya.
- Greemberg, J., Robert A, B., 2003. Behavior in Organization. Prentice Hall International Inc, New Jersey.
- Handoko, H., 1999. Manajemen Personalial. BPFE-UGM, Yogyakarta.

- Hasibuan, M., 1991. Manajemen Sumber Daya Manusia. Liberty, Yogyakarta.
- Hersey, Blanchard, 1992. Human dan Employmanet. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A., 2005. Perilaku Kerja dan Produktifitas Kerja. PT. Grafika Indah, Jakarta.
- Martoyo, 2000. Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia. Bandung-Press, Bandung.
- Mc. Clelland, Gibson, 1987. Human Resources Management. Unair-Press, Surabaya.
- Natsir, M., 1999. Metode Penelitian. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Rangkuty, F., 1998. Metode Penelitian. PT. Haji Masagung, Jakarta.
- Reksohadiprojo, S., 2002. Manajemen Personalialia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ridwan, Z., 2005. Metode Penelitian Sosial. LP3ES, Yogyakarta.
- Rusminandar, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Santoso, J., 2001. Statistik Terapan Teori dan Praktek. Penebar Solo, Solo.
- Siagian, S.P., 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sihombing, J., 2001. Penilaian Supervisi dan Pengembangan Karyawan. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Soedarmayanti, 2006. Manajemen Stress Kerja. Salemba Empat, Jakarta.
- Spencer, L., Spencer, S., 1993. Competence at Work, Models for Superior Performance. John Wiley & Son, New York.
- Stephen, P.R., 2001. Perilaku Organisasi, Dua Belas. ed. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiono, 2003. Perilaku Organisasi. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Supraktiknyi, 1995. Komunikasi Antarpribadi; Tinjauan Psikologis. Kanisius, Yogyakarta.
- Sutrisno, H., 1991. Metode Penelitian Kualitatif. Mandar Madju, Bandung.
- Wahjusumidho, 2000. Manajemen Personalialia. LP3ES, Jakarta.