

## **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

**Darmawati Djaharuddin** ✉

Program Studi Manajemen, STIEM Bongaya Makassar)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi melalui pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Keluarga Berencana terhadap Penanggulangan HIV & AIDS di Kabupaten Fakfak (Papua Barat). Pengumpulan data melalui survei, wawancara dan kuesioner dari sumber data primer serta sekunder. Populasi berjumlah 32 pegawai dengan metode analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak. Faktor keterampilan menjadi variable dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Kinerja Pegawai.*

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of competence through work experience, knowledge, skills and attitudes on the performance of the Family Planning Empowerment Agency employee against HIV & AIDS in Fakfak Regency (West Papua). Collecting data through surveys, interviews and questionnaires from primary and secondary data sources. The population is 32 employees with descriptive analysis method, validity and reliability test and multiple regression analysis. The results showed that work experience, knowledge, skills and attitudes had a significant influence on improving employee performance at the Women's Empowerment and Family Planning Agency in Fakfak Regency. The skill factor becomes the dominant variable that affects employee performance

**Keywords:** *Competence, Employee Performance.*

---

Copyright (c) 2021 Darmawati Djaharuddin

✉ Corresponding author :

Email Address : [dharmawati.djaharuddin@stiem.ac.id](mailto:dharmawati.djaharuddin@stiem.ac.id)

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

## **PENDAHULUAN**

Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah suatu gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam menangani setiap pekerjaan, dimana tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan suatu kinerja pegawai yang rendah disebabkan oleh beberapa faktor seperti : ketidakdisiplinan waktu kerja, penyelesaian tugas yang terlambat serta tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaan, sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal, karena tidak sesuai dengan standar/target yang diharapkan, sehingga dengan rendahnya kinerja pegawai akan mempengaruhi mutu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu maka diharapkan setiap pegawai untuk memiliki kompetensi.

Kompetensi menurut Mc. Ahsan yang dikutip dari Sudarmanto (2010 : 48) bahwa kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan sikap yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan pencapaian organisasi.

Hal ini disebabkan karena kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusman Effendi (2010) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Metro. Dimana variabel yang diteliti adalah : pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan yang dilakukan oleh Aulia Afrianti (2011) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, dimana variabel yang diteliti adalah keterampilan, pengalaman dan perilaku.

Dari teori dan penelitian sebelumnya yang menjadi acuan peneliti, maka dilakukan penelitian pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya perempuan dalam rangka meningkatkan status, posisi dan kondisi perempuan agar dapat mencapai kemajuan yang setara dengan laki-laki serta mewujudkan keluarga yang sehat, bahagia dan berkualitas, dimana dalam menjalankan aktivitasnya maka setiap organisasi pemerintahan perlu meningkatkan kinerja khususnya pada tenaga struktural yang menangani pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat, hal ini sesuai dengan visi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak adalah terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender, kesejahteraan dan perlindungan anak dalam kehidupan keluarga berencana, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, sehingga untuk merealisasikan visi tersebut maka adapun misi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak adalah mewujudkan program dan kegiatan pembangunan pemberdayaan perempuan, kesejahteraan dan perlindungan anak, meningkatkan peran masyarakat dalam pembangunan pemberdayaan perempuan, kesejahteraan dan perlindungan anak, mewujudkan keluarga bahagia, sejahtera dan berkualitas serta mewujudkan pengarusutamaan gender dan anak. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut diupayakan melalui Grand Strategi, dan salah satu grand strategi yang difokuskan dalam penelitian ini adalah penanggulangan HIV dan AIDS di Kabupaten Fakfak, alasan pemilihan penelitian ini karena banyaknya kasus penyakit menular HIV/AIDS yang terjadi di

Kabupaten Fakfak (Papua Barat) yang disebabkan karena akibat pergaulan bebas dan gonta ganti pasangan, sehingga rawan terjadi penyakit HIV/AIDS di Kabupaten Fakfak (Papua Barat).

Dalam pencapaian visi dan misi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana, tidak tercapai sepenuhnya hal ini disebabkan karena kinerja pegawai mengalami penurunan, khususnya pada tenaga struktural yang menangani pelaksanaan pelayanan di bidang penanggulangan penyakit HIV/AIDS, dimana masih sering ditemui kendala yang mendasar antara lain kualitas kerja yang disebabkan belum tepat waktu dan tidak akurat dan disamping itu tenaga penyuluhan masih belum tepat, sulitnya ditemui penderita HIV/AIDS karena merasa malu, dukungan sarana dan prasarana penanggulangan HIV/AIDS belum lengkap, serta pengaruh dari lingkungan itu sendiri yakni kurangnya kesadaran dari masyarakat mengenai bahaya penyakit HIV/AIDS yang setiap saat dapat menyebabkan kematian. Kesemua ini membuat Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana agar perlu bekerja lebih keras lagi untuk mencapai hasil kinerja yang diinginkan, dengan memperhatikan mengenai masalah kompetensi melalui : pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai mengenai masalah HIV & AIDS, serta adanya pengalaman dan sikap yang dapat mengerti dan memahami segala keluhan-keluhan yang dialami oleh penderita yang merupakan komitmen bagi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana untuk mencapainya.

## **METODOLOGI**

Dalam penulisan ini jenis penelitian adalah kualitatif, dimana penulis menguraikan analisis kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana yang berlokasi di Kabupaten Fakfak (Papua Barat). Pengumpulan data dengan metode survei, wawancara dan kuesioner. Sumber data yang digunakan dari data primer dan sekunder. Penelitian ini yang merupakan populasi adalah pegawai yang bekerja pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Fakfak yakni berjumlah sebesar 32 orang pegawai. Sehingga penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode Sampling Jenuh, apabila populasi kurang dari 100 orang maka jumlah populasi dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini. Data dianalisis dilakukan dengan beberapa tahap pengujian seperti analisis deskriptif, uji validitas dan reabilitas dan analisis regresi berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis mengenai regresi antara pengalaman kerja (X1), pengetahuan (X2), keterampilan (X3) dan sikap (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) maka dapat dilakukan pembahasan mengenai pengaruh keempat variabel yang dimasukkan dalam model regresi, yaitu:

### ***Pengaruh antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai:***

Pengaruh antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai, khususnya pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana terhadap penanggulangan HIV & AIDS di Kabupaten Fakfak yang menunjukkan bahwa dengan adanya

pengalaman kerja pegawai maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,309%. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin banyak pengalaman kerja pegawai maka akan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini didukung oleh teori yang sebagaimana dikemukakan oleh Cahyono (2005) bahwa pengalaman kerja akan mempengaruhi keterampilan karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan lebih efisien. Hal ini dikarenakan semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin banyak manfaat yang berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan di bidang pekerjaannya serta semakin meningkatkan keterampilan seseorang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah peneliti lakukan dimana pengalaman kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai  $\chi^2$  value 0,000 dan thitung sebesar 3,531. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan nilai pvalue  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $2,499 >$  nilai ttabel 1,703 maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak. Sedangkan dari penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Rusman Effendi, bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Metro, kemudian penelitian lainnya yaitu sebagaimana yang telah dilakukan oleh Aulia Afrianti, yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, ternyata bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak, sebab memiliki nilai pvalue  $< 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Rusman Effendi dan Aulia Afrianti.

### ***Pengaruh antara pengetahuan dengan kinerja pegawai:***

Pengaruh antara pengetahuan dengan kinerja pegawai, khususnya pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana terhadap penanggulangan HIV & AIDS di Kabupaten Fakfak yang menunjukkan bahwa dengan meningkatnya pengetahuan pegawai maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,316%. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin banyak pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai mengenai penanganan masalah HIV & AIDS maka akan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hutapea dan Thoha (2008) mengemukakan bahwa kompetensi melalui pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya, hal ini disebabkan karena karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi dalam penyelesaian pekerjaan.

Pengujian antara pengetahuan dengan kinerja pegawai diperoleh nilai  $\chi^2$  value 0,000 dan thitung sebesar 4,277. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan nilai pvalue  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-hitung  $4,277 >$  nilai t-tabel 1,703 maka dapat dikatakan bahwa pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak. Sedangkan dari penelitian yang sebagaimana dilakukan

oleh Rusman Effendi, bahwa pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Metro, kemudian penelitian lainnya yaitu sebagaimana yang telah dilakukan oleh Aulia Afrianti, yang menemukan bahwa pengetahuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, ternyata bahwa pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak, sebab memiliki nilai  $p\text{-value} < 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Rusman Effendi dan Aulia Afrianti.

#### ***Pengaruh antara keterampilan dengan kinerja pegawai:***

Pengaruh antara keterampilan dengan kinerja pegawai, khususnya pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana terhadap penanggulangan HIV & AIDS di Kabupaten Fakfak yang menunjukkan bahwa dengan adanya keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam penanganan pekerjaan, maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,298%. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin banyak keterampilan pegawai melalui kecakapan dan keahlian pegawai maka akan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Keterampilan berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hutapea dan Thoha (2008 : 31) bahwa keterampilan merupakan komponen utama kedua yang dimiliki oleh setiap pegawai, untuk menunjukkan kemampuannya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

Pengujian antara keterampilan dengan kinerja pegawai diperoleh nilai  $\chi^2$  value 0,000 dan thitung sebesar 4,779. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan nilai  $p\text{-value} 0,000 < 0,05$  dengan nilai  $t$  hitung 4,779 > nilai  $t$  tabel 1,703 maka dapat dikatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak. Sedangkan dari penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Rusman Effendi, bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Metro, kemudian penelitian lainnya yaitu sebagaimana yang telah dilakukan oleh Aulia Afrianti, yang menemukan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, ternyata bahwa keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak, sebab memiliki nilai  $p\text{-value} < 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Rusman Effendi dan Aulia Afrianti.

#### ***Pengaruh antara sikap dengan kinerja pegawai:***

Pengaruh antara sikap dengan kinerja pegawai, khususnya pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana terhadap penanggulangan HIV & AIDS di Kabupaten Fakfak yang menunjukkan bahwa dengan adanya sikap pegawai melalui saling tolong menolong dan kerjasama serta jujur dan

tanggungjawab maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,164%. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik sikap yang dimiliki oleh pegawai maka akan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hutapea dan Thoha (2008 : 57) bahwa sikap merupakan reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar kenaikan gaji, dan sebagainya yang dapat memberikan peningkatan kinerja kerja pegawai.

Pengujian antara sikap dengan kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,351. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan nilai  $p_{value}$   $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung}$   $2,351 > t_{tabel}$  1,703 maka dapat dikatakan bahwa sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak. Sedangkan dari penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Rusman Effendi, bahwa sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Metro, kemudian penelitian lainnya yaitu sebagaimana yang telah dilakukan oleh Aulia Afrianti, yang menemukan bahwa sikap atau perilaku berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, ternyata bahwa sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak, sebab memiliki nilai  $p_{value} < 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Rusman Effendi dan Aulia Afrianti.

## SIMPULAN

Hasil analisis mengenai kompetensi (pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan dan sikap) maka hasil persamaan regresi diperoleh nilai positif, hal ini berarti bahwa pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak.

Keempat faktor dalam kompetensi pegawai, maka variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah keterampilan. Dengan kata lain keterampilan melalui penguasaan terhadap pekerjaan, kecakapan dan keahlian yang diperoleh melalui pelatihan-pelatihan maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana terhadap penanggulangan HIV & AIDS di Kabupaten Fakfak.

## Referensi

Achmad S. Ruky, 2006, *SDM Berkualitas : Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Cetakan Kedua, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Penerbit : Jakarta

Aulia Afrianti, 2011, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*

- Alwi, Syafaruddin, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : BPFE – Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, Evaluasi Kinerja SDM, cetakan pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Aditama, Bandung.
- Bambang Tri Cahyono, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan kedua, penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Devianty Natalya, 2009, Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tenggara
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Penerbit : Nusantara Consulting, Jakarta
- Handoko T. Hani, 2008, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, cetakan keenambelas, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Husain Umar, 2008, Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : RajaGrafindo Persada, Jakarta,
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Herlina Aras, 2009, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Struktural pada Badan Keluarga Berencana (BKB) Provinsi Bengkulu.
- Irham Fahmi, 2010, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Cetakan Kesatu, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Kusdyah Rachmawati, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Penerbit : Andi Offset : Yogyakarta
- Moh. Prabundu Tika 2008, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Manullang dan Marihot Manullang, 2004, Manajemen Personalia, cetakan kedua, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Jakarta
- Mangkuprawira Safri, dan Aida Vitayala Hubeis, 2007, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Moekijat, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Penerbit : manda Maju, Bandung
- Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha, Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit : Gramedia, Jakarta
- Rachmawati, Nuraini Eka, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Ekonisia, Yogyakarta

- Robbins, S.P. 2003, *Organization Theory Structure, Design and Applications*, Singapore, Prentice-Hall International Inc.
- Ruky S, Achmad, 2006, *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, cetakan ketiga, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Rusman Effendi, 2010, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Metro*.
- Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, Penerbit : Kencana Perdanan Media Group, Jakarta
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*, Penerbit : Aditama, Bandung
- Syafruddin Alwi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Pertama*, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Bogor
- Siswanto Sastrohadirwiryono, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, cetakan pertama. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Soeroso, Santoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah sakit : Suatu Pendekatan Sistem*, Penerbit : EGC, Jakarta.
- Sudarmanto, 2009, *Prestasi kerja karyawan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2008, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sofyandi Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Supriyanto, Ahmad Sani, 2010, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : UIN Maliki Press, Malang
- Triton, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Cetakan Pertama, Penerbit : Suka Buku, Jakarta
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesatu*, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Tika Moh. Pabundu, 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo, 2008, *Manajemen Kinerja, Edisi Kedua*, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Penerbit : Salemba Empat Jakarta

Wibowo, 2008, Manajemen Kinerja, edisi satu, Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Yamin Sofyan dkk, 2011, Regresi dan Korelasi Dalam Genggaman Anda, edisi pertama, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.