

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONEL PT.XYZ

Christine Suryadarma dan Ahmad Faisal

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Effect of Job Characteristics, Emotional Intelligence and Competence on Personnel Performance. The number of samples in this study were 90 people who were personnel. The data analysis technique used is descriptive statistics and multiple linear regression analysis. The measurement in this study was carried out by giving the value of each item statement of all variables using a Likert scale. Data from the questionnaire were analyzed including: data description, testing of research requirements, including normality test, homogeneity test, and linearity test. To prove the effect of variables on this study using data analysis techniques with path analysis. The conclusions of the results of this study are: (1) Not found influence between Job Characteristics on Competence. (2) There is a direct influence on the emotional intelligence competencies, with a path coefficient value of 39.44%. (3) There is the influence of Jobs on the Performance Characteristics, the path coefficient value of 8.29%. (4) There is an influence of Emotional Intelligence on performance, with a path coefficient value of 5.95%. (5) There is an influence of competence on performance with a path coefficient value of 24.21%.

Keywords: Leadership Style, Competence, Motivation and Work Achievement

I. PENDAHULUAN

Di dalam Era milenial ini seluruh bidang dituntut untuk bisa menyesuaikan dan mengikuti perkembangan. Tak terkecuali pada tentara yang memiliki tugas menyelenggarakan segala usaha, pekerjaan & kegiatan yang berkenaan dengan penerbangan untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan fungsi Komando dan Pengendalian. Sedangkan Fungsi Organik Militer meliputi segala usaha, pekerjaan & kegiatan di bidang pengamanan, operasi, personel, logistik dan binter terbatas dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok. Disamping itu Fungsi Organik Pembinaan meliputi segala usaha pekerjaan & kegiatan di bidang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian serta pelatihan satuan dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok tentara.

Untuk memenuhi tugas dan fungsi di atas diperlukan keahlian dari para pilot pesawat tempur agar dapat mengoperasikan pesawat tempur tersebut dengan efektif dan efisien. Diperlukan juga karakteristik pekerjaan dari pilot — pilot helikopter dan fix wing. Karakteristik Pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Sehingga pengkajian tentang karakteristik pekerjaan merupakan hal penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam menganalisa sifat — sifat pekerjaan untuk dipertimbangkan dalam perancangan pekerjaan. Pimpinan harus bisa memahami karakteristik — karakteristik, standar — standar dan kemampuan manusia dalam setiap pekerjaan karena setiap pekerjaan membutuhkan persyaratan pendidikan, umur, jenis kelamin, bakat dan minat serta pengalaman yang berbeda.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja adalah karakteristik pekerjaan. Membahas masalah karakteristik pekerjaan tidak lepas dari membahas perancangan pekerjaan. Dalam memenuhi bangun pekerjaan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan. Pertama, dalam merancang bangun pekerjaan harus mencerminkan usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasional dan

keperilakuan terhadap pekerjaan yang dirancang bangun itu. Kedua, mempertimbangkan ketiga tuntutan tersebut berarti upaya diarahkan pada pekerjaan yang produktif dan memberikan kepuasan pada perilakunya, meskipun dapat dipastikan bahwa tingkat produktivitas dan kepuasan itu tidak akan sama pada setiap orang. Ketiga, tingkat produktivitas dan kepuasan para pelaksana pekerjaan harus mampu berperan sebagai umpan baik.

II. KAJIAN TEORITIK

Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Dessler menyatakan bahwa kinerja personel adalah prestasi aktual personel dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari personel. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat personel sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Karakteristik Pekerjaan

Seseorang dalam Setiap melakukan suatu pekerjaan karakteristik atau aspek-aspek tertentu yang menyertai individu dalam melaksanakan pekerjaannya akan dapat membuat individu bekerja dengan baik atau malah sebaliknya. Dalam Mangkuprawira mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai identifikasi dari berbagai macam dimensi yang terkandung dalam suatu rancangan pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan personel.

Menurut Luthans, karakteristik pekerjaan yaitu macam-macam kemampuan, identitas tugas, signifikansi pekerjaan / tugas yang dapat ditunjukkan dengan kepuasan dan pertumbuhan karir, bahwa setiap individu menyukai pekerjaannya atau tidak ditentukan aspek-aspek yang terkandung didalamnya.

Dalam model karakteristik pekerjaan Hackman dan Oldham terdapat lima karakteristik inti yang mempengaruhi critical psychological state, yaitu: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan. Tiga karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi perasaan berarti terhadap pekerjaan (*experienced meaningfulness*).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional yaitu kemampuan memahami perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi pada diri sendiri dengan baik dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Rohiat kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan, memahami, dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh. Seorang pegawai dalam setiap menjalankan tugas - tugasnya harus memiliki kemampuan mengendalikan, memahami, dan ketajaman emosinya sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh dalam pekerjaannya sehingga akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuannya.

Kecerdasan emosional yaitu suatu kemampuan seseorang untuk mengatur kehidupannya emosinya dengan intelegensi menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi

diri dan keterampilan sosial.

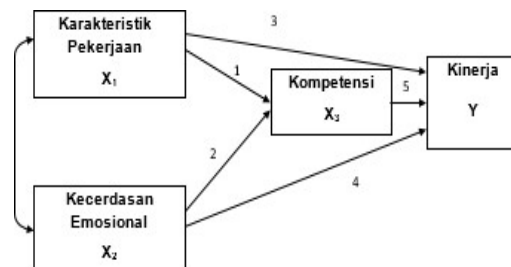
Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya, atau juga bisa dikatakan suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, salah satunya diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi tiap-tiap pegawai dalam satu organisasi tersebut, sehingga para pegawai termotivasi untuk mengembangkan kemampuan diri untuk melakukan (kompetensi) tugas-tugas dengan standar performansi tertentu.

Menurut Ratna Sulastami D, Kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut pendapat penulis kompetensi adalah seberapa besar kapasitas seseorang dalam berkontribusi di dalam organisasi.

Kerangka Berpikir

Model Hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoretik dan kerangka berpikir diatas, maka diajukan hipotesa penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Diduga terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja personel.

Hipotesis 2 : Diduga terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja personel.

Hipotesis 3 : Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel.

Hipotesis 4 : Diduga terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kompetensi personel.

Hipotesis 5 : Diduga terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kompetensi personel.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kausal. Sedangkan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain digunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur ini memerlukan persyaratan adanya hubungan regresional linear yang signifikan antara setiap dua variabel. Namun untuk menghitung koefisien tiap jalur diperlukan koefisien korelasi setiap dua variabel. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan perhitungan koefisien jalur, terlebih dahulu harus dilakukan analisis korelasi dan regresi tiap dua variabel, dengan populasi sebanyak 116 dan sampel melalui rumus slovin menjadi 70 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

- Uji Normalitas data Kinerja (Y)
Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov, diperoleh nilai Sig Kolmogorov Smirnov= 0.065. Nilai ini ternyata lebih besar dari 0,05 distribusi galat Kinerja (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- Uji Normalitas data skor Karakteristik Pekerjaan (X_1)
Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov, diperoleh nilai Sig Kolmogorov Smirnov= 0.691. Nilai ini ternyata lebih besar dari 0,05 distribusi galat Karakteristik Pekerjaan (X_1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- Uji Normalitas data skor Kecerdasan Emosional (X_2)
Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov, diperoleh nilai Sig Kolmogorov Smirnov= 0.125. Nilai ini ternyata lebih besar dari 0,05 distribusi galat Kecerdasan Emosional (X_2) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- Uji Normalitas data skor Kompetensi (X_3)
Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov, diperoleh nilai Sig Kolmogorov Smirnov= 0.140. Nilai ini ternyata lebih besar dari 0,05 distribusi galat Kompetensi (X_3) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Variabel

		KINERJA	KARAKTERISTIK	KECERDASAN	KOMPETENSI
N		70	70	70	70
Normal Parameters ^a	Mean	55.70	61.31	55.80	56.74
	Std. Deviation	21.636	20.699	19.117	21.065
Most Extreme	Absolute	.064	.085	.041	.138
Differences ^b	Positive	.064	.085	.041	.138
	Negative	-.033	-.077	-.065	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		1.376	.712	1.576	1.163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065	.691	.125	.140

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Uji Homogenitas

- Uji Homogenitas Kompetensi (X_3) atas Karakteristik Pekerjaan (X_1)
Karakteristik Pekerjaan (X_1), hasil perhitungan diperoleh nilai $=0.129$, maka data homogen.
- Uji Homogenitas Kompetensi (X_2) atas Kecerdasan Emosional (X_2)
Kecerdasan Emosional (X_2), hasil perhitungan diperoleh nilai $= 0.211$, maka data homogen.
- Uji Homogenitas Kinerja (Y) atas Karakteristik Pekerjaan (X_1)
Kinerja (Y) atas Karakteristik Pekerjaan (X_1), hasil perhitungan diperoleh nilai Lavane Test $= 0.112$, maka data homogen.
- Uji Homogenitas Kinerja (Y) atas Kecerdasan Emosional (X_2)
Kinerja (Y) atas Kecerdasan Emosional (X_2), hasil perhitungan diperoleh nilai Lavane Test $= 0.441$, maka data homogen.
- Uji Homogenitas Kinerja (Y) atas Kompetensi (X_3)
Kinerja (Y) atas Kompetensi (X_3), hasil perhitungan diperoleh nilai Lavane Test $= 0.731$, maka data homogen.

Uji Linieritas

- Linieritas Kompetensi (X_2) atas Karakteristik Pekerjaan (X_1)
Berdasarkan hasil *output Anova table*, diperoleh deviation from Linearity (sig) $> \alpha$ (baik untuk 0,05 maupun 0,01) yaitu $0.658 > 0,05$, sehingga H_0 diterima yang menunjukkan persamaan linear dapat digunakan untuk memprediksi hasil Kompetensi melalui Karakteristik Pekerjaan atau sebaliknya.
- Linearitas Kompetensi (X_3) atas Kecerdasan Emosional (X_2)
Berdasarkan hasil *output Anova table*, diperoleh deviation from Linearity (sig) $> \alpha$ (baik untuk 0,05 maupun 0,01) yaitu $0.679 > 0,05$, sehingga H_0 diterima yang menunjukkan persamaan linear dapat digunakan untuk memprediksi hasil Kompetensi melalui Kecerdasan Emosional atau sebaliknya.
- Linearitas Kinerja (Y) atas Karakteristik Pekerjaan (X_1)
Berdasarkan hasil *output Anova table*, diperoleh deviation from Linearity (sig) $> \alpha$ (baik untuk 0,05 maupun 0,01) yaitu $0.121 > 0,05$, sehingga H_0 diterima yang menunjukkan persamaan linear dapat digunakan untuk memprediksi hasil Kinerja melalui Karakteristik Pekerjaan atau sebaliknya.
- Linearitas Kinerja (Y) atas Kecerdasan Emosional (X_2)
Berdasarkan hasil *output Anova table*, diperoleh deviation from Linearity (sig) $> \alpha$ (baik untuk 0,05 maupun 0,01) yaitu $0.162 > 0,05$, sehingga H_0 diterima yang menunjukkan persamaan linear dapat digunakan untuk memprediksi hasil Kinerja melalui Kecerdasan Emosional atau sebaliknya.

Linearitas Kinerja (Y) atas Kompetensi (X_3)

Berdasarkan hasil *output Anova table*, diperoleh deviation from Linearity (sig) $> \alpha$ (baik untuk 0,05 maupun 0,01) yaitu $0.095 > 0,05$, sehingga H_0 diterima yang menunjukkan persamaan linear dapat digunakan untuk memprediksi hasil Kinerja melalui Kompetensi atau sebaliknya.

Tabel 2 Hasil Pengujian Keberartian Koefisien jalur Sub-Struktur 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.439	6.913		1.799
	KARAKTERISTIK	.136	.102	.130	1.336
	KECERDASAN	.722	.111	.628	6.473

Tabel 3 Hasil Pengujian Individu Koefisien jalur Sub-Struktur 1

Jalur	Koefisien β	dk	t _{hitung}	t _{tabel}	hasil uji
				$\alpha = 0.05$	
X ₁ X ₁	0.130	67	1,336	1.670	Tidak Terdapat Pengaruh
X ₁ X ₂	0.628	67	6,473	1.670	Terdapat Pengaruh yang Signifikan

Tabel 4 Hasil Pengujian Keberartian Koefisien jalur Sub-Struktur 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-8.494	5.175		1.641
	KARAKTERISTIK	.297	.075	.288	3.943
	KECERDASAN	.276	.104	.244	2.654
	KOMPETENSI	.484	.089	.492	5.424

Tabel 5 Hasil Pengujian Individu Koefisien jalur Sub-Struktur 2

Jalur	Koefisien β	Dk	t _{hitung}	t _{tabel}	hasil uji
				$\alpha = 0.05$	
YX ₁	0.288	66	3.943	1.670	Terdapat Pengaruh yang Signifikan
YX ₂	0.244	66	2.654	1.670	Terdapat Pengaruh yang Signifikan
YX ₃	0.492	66	5.424	1.670	Terdapat Pengaruh yang Signifikan

KESIMPULAN

Karakteristik Pekerjaan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja, berarti apabila kualitas Karakteristik Pekerjaan tinggi akan menyebabkan pada peningkatan Kinerja. Dari Hasil penelitian terlihat bahwa Karakteristik Pekerjaan mempunyai pengaruh yang lebih kecil terhadap Kinerja, tetapi lebih besar dibandingkan pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja.

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Personel berarti apabila kualitas Kecerdasan Emosional tinggi akan menyebabkan

peningkatan Kinerja. Dari hasil penelitian Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang paling rendah terhadap Kinerja dibanding dua variabel yang lain.

2. Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja, berarti apabila kualitas Kompetensi meningkat akan menyebabkan peningkatan kualitas Kinerja. Dari hasil penelitian Kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja dibandingkan dengan Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional.
3. Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh langsung terhadap Kompetensi Personel, berarti bagaimanapun nilai Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh langsung terhadap Kompetensi Personel. Dari hasil penelitian dihasilkan bahwa Karakteristik Pekerjaan mempunyai pengaruh yang jauh lebih rendah terhadap Kompetensi dibandingkan pengaruh kecerdasan Emosional terhadap Kompetensi.
4. Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung positif terhadap Kompetensi, berarti apabila kualitas Kecerdasan Emosional tinggi akan menyebabkan peningkatan Kompetensi Personel. Dari hasil penelitian Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang lebih rendah terhadap Kompetensi dibanding Karakteristik Pekerjaan.
5. Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa Kinerja, dipengaruhi langsung positif dan tidak langsung positif oleh Karakteristik Pekerjaan, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi. Pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja adalah Kompetensi selanjutnya diikuti oleh Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Ahmad, S., Shahzad, K., Rehman, S., Khan, N. A. & Shad, I. U. (2010). Impact of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions of Call Center Personnel in Pakistan. *European Journal of Social Sciences*.
- Aldag, R., dan Reschke, W. 2007. *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization*. Center for Organization Effectiveness, Inc. 608/833-3332.
- A.M, Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar mengajar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Atkinson, Rita L.; Richard C. Atkinson; Edward E. Smith; Daryl J. Bem. (2010). *Pengantar Psikologi Jilid 1*. Tangerang : Interaksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013), *Human Resource Management*, Sixth Edition. New York: Mc Graw Hill.

- Budihardjo, Adreas. 2014. Organisasi Menuju Pencapaian Optimum, Prasetiya Mulya Publishing: Jakarta.
- Dirwan, Ahmad. 2019. Statistika, PT.Rajagrafindo Persada
- Djati, S. P. 2011. The Influence of the Organizational Citizenship Behavior Towards the Service Quality Performances of the Private Universities in Surabaya - Indonesia. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 9, No. 1.
- Eko Nurmianto, Nurhadi Siswanto, Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan, 2010, PT. Grafindo Bandung
- Erkutlu, Hakan. (2010). The Moderating role of Organizational Culture in the Between Organizational justice and Organizational Citizenship Behavior. Leadership and Organization Development Journal
- Frederick J. Mc. Donald, Educational Psychology, (Tokyo: Overseas Publication, Ltd.
- Gary Yukl, Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Kelima, Jakarta, 2011, PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. Organizational Behavior: Managing
- Hamzah B. Uno & Nurdin Mohamad. 2012. Belajar Dengan Pendekatan PAIKEM. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan, Suad dan Heidjrachman Ranupandojo. 2009. Manajemen Personal. Yogyakarta: BPFE
- Harbani Pasalong, Kepemimpinan Birokrasi, Alfabeta, 2011.
- Kinicki, Angelo., dan Fugate. 2013. Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices. 5th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- Kaswan, Leadership and Tim Working Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui Kepemimpinan, Alfabeta, 2013
- Klenke, Cinderella Stories of Women Leaders: Connecting Leadership Contexts and Competencies, 2010
- Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.
- Lee Kim Lian. 2012. "Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Subordinates' Competence and Downward Influence Tactics". Journal of Applied Business and Economics vol. 13
- Martinis Yamin dan Maisah, Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi, Gaung Persada, 2010.
- Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2013, Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keduabelas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Northouse Peter G, Introduction to Leadership; Concept and Practise., Second Edition. Thousand Oaks: Sage Publications 2011.
- Newstrom, John W. 2011. Organizational Behavior: Human Behavior at Work. New York-America: McGraw-Hill Education.
- Organ, D. W. (2006). Organizational Citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books
- Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan.
- Purnamie Titisari (2014) "Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Purnamie Titisari. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- P Malayu (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Qonita, Aulia. 2012. Motivasi Kerja Utama Petani dalam Kemitraan dengan Pusat Pengolahan Kelapa Terpadu di Kabupaten Kulon Progo. SEPA: Vol. 9 No.1 September 2012.
- Ratna Sulastami D, Sumber Daya Manusia, 2011, PT. Erlangga.
- Richard E. Boyatzis dalam Sudarmanto. 2010. Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm: Teori, Dimensi Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, VZ; Ramly, M; Mutis, T; dan Arafah, W. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sarmawa, IWG. (2015). Commitment & Competency as an Predictor and its Effect on The Performance. A Study of Private Vocational High Schools in Klungkung Recency Bali. International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom, Vol. III
- Sukanto Reksohadiprojo, Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Prilaku, Cetakan ketigabelas Yogyakarta, 2011

Suwatno dan Doni Juni Priansa. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik. Bandung Alfabeta, 2011.

Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS),2014. Refika Aditama.

Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS) ,2014, PT. Ghalia Indonesia Jakarta

Surya Dharma, Manajemen Kinerja (Falsafah teori dan penerapannya),2014, PT. Pustaka Pelajar

Sedarmayanti, Manajemen Sumberdaya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS), 2014, Refika Aditama

T. Hani Handoko, Teori Struktur dan Perilaku, Cetakan ketigabelas, Yogyakarta, 2011

Veizhal Rivai, Kepemimpinan dan Perilaku organisasi, Bhinneka Cipta, 2010

Wibowo, Manajemen Kinerja, 2010, PT. Rajawali Press

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,Yogyakarta: Pusaka Pelajar.