

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo

*ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF COMPETENCIES, WORK DISCIPLINE
AND WORK COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE*
Case Study at the Department of Trade and Industry in Situbondo

Achmad Syahroni¹, Toni Herlambang², Hisyam Zaini³

¹²³Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Adapun penelitian ini merupakan penelitian dengan teknik sensus. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan program SPSS 21 dan uji t yang menyatakan bahwa variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari pengelolaan data taraf signifikansinya (parsial) di peroleh kompetensi (0,022) disiplin kerja (0,000) dan komunikasi kerja (0,000). Koefisien determinasinya memberi kontribusi sebesar 81,0 % terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo, sedangkan sisanya sebesar 19 % dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Kata kunci: kompetensi, disiplin kerja, komunikasi kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

The research aims to analyze the influence of competencies, work discipline and work communication on the performance of employees of the Department of Trade and Industry in Situbondo. The data used in this study are primary data obtained from the distribution of questionnaires. The research is a census technique research. The analytical method used is multiple linear regression with SPSS 21 program and t test which states that the competency variable (X1), work discipline (X2) and work communication (X3) have a significant effect on employee performance (Y). From the management of data the significance level (partial) is obtained competency (0.022) work discipline (0,000) and work communication (0,000). The determination coefficient contributed 81.0% to the performance of the Department of Trade and Industry in Situbondo, while the remaining 19% was influenced by variables outside of this study.

Keywords: competence, work discipline, work communication, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh bangsa Indonesia. Jumlah sumber Daya Manusia yang begitu besar apabila dapat digunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional negara kita. Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan yang berkualitas juga, penyediaan fasilitas sosial yang memadai, serta lapangan kerja yang memadai. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Sutrisno, 2010).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kompetensi. (Palan, 2007), mengemukakan bahwa Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Menurut Rivai (2011) bahwa Disiplin kerja merupakan suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Semakin Disiplin pegawai, semakin tinggi produktivitas kerja pegawai.

Selain faktor Kompetensi dan Disiplin kerja, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Komunikasi kerja. Menurut Muhammad (2009), komunikasi kerja adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya

dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Mereka menganggap bahwa komunikasi kerja sebagai suatu proses, bukan sebagai suatu hal. Namun sesuai dengan pernyataan tersebut seberapa besar fungsi berperan dalam organisasi sering terabaikan. Hal yang seperti inilah yang sering terjadi di dalam pengembangan organisasi modern tentang terjadinya kesalahan persepsi (*misunderstanding*) dalam komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan dalam organisasi. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu dalam organisasi hal ini pegawai, dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras, proaktif, berkomunikasi, serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang ada pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo merupakan salah satu instansi Pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan perdagangan dan industri kepada masyarakat. Dengan terbitnya *Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah*, maka Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo ditetapkan berdasarkan *Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah* yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan dibantu oleh seorang Sekretaris Dinas; 4 (empat) Bidang (bidang perdagangan, bidang metrologi, bidang pasar dan bidang perindustrian); Kelompok Jabatan Fungsional dan Unit Pelaksana Teknis Dinas. Untuk melihat bagaimana tingkat kinerja pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo dapat dilihat dari data indikator Penetapan Kinerja (TAPKIN) Kabupaten Situbondo Tahun 2016 yang disajikan dalam Target

dan Realisasi Kinerja (TAPKIN) Kabupaten Situbondo Tahun 2016.

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Selisih
1.	Persentase tingkat pemenuhan kebutuhan dasar operasional SKPD	100%	90%	10%
2.	Persentase tingkat pemenuhan kebutuhan dan pemeliharaan prasarana penunjang kinerja pegawai	100%	80%	20%
3.	Jumlah jenis dokumen rencana kegiatan yang dilayani kantor dinas	100%	75%	25%
4.	Persentase tingkat disiplin pegawai	100%	75%	25%
5.	Persentase peningkatan kinerja sektor industri dan perdagangan	100%	60%	40%
6.	Persentase masyarakat yang dibina dalam menjaga ketertiban masyarakat	100%	80%	20%
7.	Persentase ketersediaan dokumen Perencanaan	100%	80%	20%

Sumber : Data Bagian Kepegawaian Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo tahun 2016.

Data tersebut menggambarkan bagaimana pencapaian Kinerja Kabupaten Situbondo. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo yang merupakan salah satu unsur SKPD dan memberikan kontribusi terhadap kinerja Kabupaten Situbondo. Kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo meskipun sudah dapat dikatakan berhasil, namun masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya realisasi kinerja yang masih belum sesuai dengan target. Belum optimalnya kinerja pegawai tersebut tentunya membutuhkan dukungan aspek Sumber Daya Manusia diantaranya disiplin kerja dan kompetensi pegawai.

Rumusan masalah dalam penulisan ini yaitu. 1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo. 2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo. 3. Apakah Komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2010), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

B. Kompetensi

Zamke (1982) yang dikutip oleh (Palan, 2007) mengatakan bahwa "Kompetensi (*competence*), model kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan kata yang bisa diartikan beragam mengikuti pendefinisannya.

C. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Rivai, 2011).

D. Komunikasi Kerja

(Muhammad, 2009), mendefinisikan komunikasi kerja sebagai suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Pada definisi ini komunikasi juga di pandang sebagai suatu proses.

Menurut (Muhammad, 2009), terdapat empat prinsip dasar dari komunikasi kerja, yaitu:

1. Komunikasi adalah suatu proses.
2. Komunikasi adalah sistem
3. Komunikasi bersifat interaksi dan transaksi
4. Komunikasi dapat terjadi disengaja maupun tidak disengaja

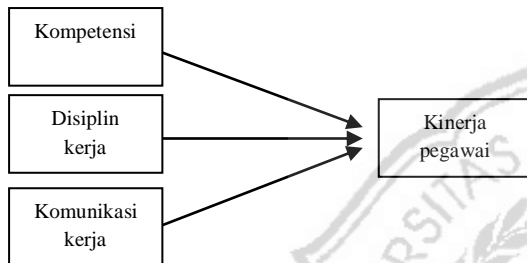
E. Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah penggunaan sistem dalam menilai dan

mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara menyeluruh atau merupakan perpaduan hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

F. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan Kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Komunikasi kerja (X3) sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.



G. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif yang merupakan metode dengan angka angka yang dapat dihitung maupun diukur (sugiyono 2010)

B. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder

C. Teknik Pengambilan Sampel

Sample menurut Sekaran (2006) adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi yang juga memiliki karakteristik populasi serta bersifat representatif artinya sampel haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi. Jadi sampel

adalah bagian dari populasi. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh/sensus yaitu 59 orang, yaitu dengan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

D. Teknik Pengukuran Data

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Sugiyono (2012:32) data yang dihasilkan dari instrument penelitian berskala likert merupakan data ordinal, yaitu dengan variable yang akan diteliti kompetensi, disiplin kerja, komunikasi kerja dan kinerja pegawai kemudian variabel tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument pernyataan atau pertanyaan. Kriteria dalam skala likert yang digunakan bersifat ordinal yaitu berupa angka-angka yang mengandung arti tingkatan (Sugiyono, 2012:32)

Sangat Setuju (SS) = Diberi skor 5

Setuju (S) = Diberi skor 4

Kurang Setuju (KS) = Diberi skor 3

Tidak Setuju (TS) = Diberi skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi skor 1

4. HASIL DAN PEMBAHASAN\

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan perdagangan dan industri kepada masyarakat. Dengan terbitnya *Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah*, maka Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo ditetapkan berdasarkan *Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah* yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan dibantu oleh seorang Sekretaris Dinas; 4 (empat) Bidang (bidang perdagangan, bidang metrologi, bidang pasar dan bidang perindustrian); Kelompok Jabatan Fungsional dan Unit Pelaksana Teknis Dinas. Dinas

Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Situbondo ini memiliki pegawai sesuai dengan bagiannya masing-masing dan masing-masing bagian memiliki kepala bagian sebagai kepala dinas. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo ini, beralamat di Jln.Mawar No.25 Situbondo 68312. Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo memiliki fasilitas yang cukup memadai, tempat kerja pegawai, serta pegawai yang berjumlah 59 pegawai.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo berfungsi merumuskan kebijaksanaan teknis di bidang perdagangan dan perindustrian, pengelolaan dan fasilitasi di bidang perdagangan dan perindustrian, pemberian perijinan dan pelaksanaan pelayanan umum sesuai bidang perdagangan dan perindustrian, pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan bidang perdagangan dan perindustrian dan pelaksanaan urusan tata usaha.

B. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Dari hasil pengujian validitas masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil $\alpha > \text{Sig.}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memeneuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

- konstanta sebesar 3,490 menunjukkan besaran kinerja pegawai pada saat kompetensi, disiplin kerja dan komunikasi kerja adalah 0
- $b_1 = 0,199$ pada kompetensi , menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompetensi, maka meningkatkan

kinerja pegawai sebesar 0,199. Dengan asumsi disiplin kerja dan komunikasi kerja tetap konstan Hal ini juga menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan pada kompetensi akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik.

- $b_2=0,401$ pada disiplin kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja, maka meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,401. Dengan kompetensi dan komunikasi kerja tetap konstan. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan pada disiplin kerja akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik.
- $b_3=0,934$ pada komunikasi kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan komunikasi kerja, maka meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,934. Dengan kompetensi dan disiplin kerja tetap konstan. Hal ini juga menunjukkan bahwa komunikasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan pada komunikasi kerja akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik.

D. Uji t

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menyatakan bahwa

- Hasil uji kompetensi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,022 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{\text{hitung}} (2,355) > t_{\text{tabel}} (1,6730)$ yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo terbukti.
- Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil 0,05 dan $t_{\text{hitung}} (4,337) > t_{\text{tabel}} (1,6730)$ yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo terbukti.

- c. Hasil uji komunikasi kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil 0,05 dan $t_{hitung} (7,930) > t_{tabel} (1,6730)$ yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo terbukti.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik secara parsial, semua variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik kompetensi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja maka mengakibatkan kinerja pegawai semakin baik. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang di ajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya.

Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi (X1) memiliki nilai $t_{hitung} (2,355) > t_{tabel} (1,6730)$ dan signifikansi $0,022 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo. Penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Palan (2007) yang mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep

diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Daly (2015) yang menyatakan kompetensi, disiplin, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} (4,337) > t_{tabel} (1,6730)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat untuk merubah sikap seseorang agar bisa mentaati dan menghormati peraturan-peraturan yang berlaku. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2015) yang menyatakan motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Mitra Tani dua tujuh Mangli Jember.
3. Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel Komunikasi Kerja (X3) memiliki nilai $t_{hitung} (7,930) > t_{tabel} (1,6730)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Muhammad (2009) yang menyatakan bahwa proses individu dalam mengirim

stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Untung (2010) yang menyatakan kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Surakarta.

5. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar (0,022), $t_{hitung} (2,355) > t_{tabel} (1,6730)$.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar (0,000), $t_{hitung} (4,377) > t_{tabel} (1,6730)$.
3. Komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar (0,000), $t_{hitung} (7,930) > t_{tabel} (1,6730)$.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan Kesimpulan yang dipaparkan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan peneliti kepada instansi adalah sebagai berikut :

1. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo hendaknya tetap mempertahankan kebijakan yang berhubungan dengan kompetensi.

2. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo hendaknya tetap mempertahankan kebijakan yang berhubungan dengan disiplin kerja.
3. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo hendaknya tetap mempertahankan kebijakan yang berhubungan dengan komunikasi kerja.

C. Rekomendasi

Direkomendasikan bahwa penelitian yang akan datang diharapkan adanya penambahan variable-variabel lainnya yang lebih spesifik lagi dikarenakan dalam penelitian ini hasil koefisien determinasi diperoleh 81,0% artinya masih ada 19% yang diperoleh dari variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Asumantri, Jujun. 2003. *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Sinar Harapan.
- Brahmasari, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan” (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10, No 2
- Dessler, Gary. 2010. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.BP* Universitas Di Ponegoro, Semarang.

- Hamlan Daly, 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Prov. Sulteng*. E-Jurnal *Economia*.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Askara.
- Herlinawati, 2017. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember*.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Imron, Ali. 2007. *Hubungan Efektifitas Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru di SMK Nusantara Ciputat*. Skripsi Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maholtra, N.K, 2004. *Riset Pemasaran, Pendekatan Terapan*. Edisi Bahasa Indonesia, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Murgiyono. 2002. *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM PNS Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Palan, R. 2007. *Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Pandaleke, Deddy. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)*; *Jurnal EMBA* Vol. 4 No. 2 Juni 2016, Hal. 199-210.
- Prayitno, Widodo dan Suprpto, 2002. *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global*. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05. Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN.
- Purwanto. 2010. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzel dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzel, 2008. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi Jilid I*, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- _____. 2006. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *“Research Methods For Business”*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinta Sari, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Mitra Tani Dua Tujuh Mangli Jember*.
- Siswandi. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Eprint Udinus Semarang.
- Sriwidodo Untung dan Agus Budhi Haryanto, 2010, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni*.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R dan D)*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-6, Kencana, Jakarta.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-2, Kencana, Jakarta.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2004. *“Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi”*. Jakarta, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.