

THE INFLUENCE OF COMPETENCE, WORK PROFESSIONALISM AND COMMITMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT ANEKA KARYA BOYOLALI

Iin Nandita Rahmawati, Karnowahadi, Sri Eka Sadriatwati*
Business Administration Department, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to determine (1) the influence of competence on employees performance at PT Aneka Karya Boyolali, (2) the influence of work professionalism on employees performance at PT Aneka Karya Boyolali, (3) the influence of commitment on employees performance at PT Aneka Karya Boyolali, and (4) The influence of competence, work professionalism and commitment on employees performance at PT Aneka Karya Boyolali. Population and sample in this study amounted to 74 respondents who were employees of PT Aneka Karya Boyolali. Data collection techniques are questionnaires, observation and literature study. Methods of analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS for Windows 22.0 software. From the results of this study, it can be found that competence, work professionalism and commitment influence on employees performance at PT Aneka Karya Boyolali with R square value is 0.847. R square value is 0.847 means the contribution of competence, work professionalism and commitment to employee performance is 84.7% and the remaining 15.3% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *competence, work professionalism, commitment and performance*

PENGARUH KOMPETENSI, PROFESIONALISME KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANEKA KARYA BOYOLALI

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1)Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali, (2)Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali, (3)Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali, dan (4)Pengaruh kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 responden yang merupakan karyawan PT Aneka Karya Boyolali. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner, observasi dan studi pustaka. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software SPSS for Windows 22.0*. Dari hasil penelitian ini, dapat ditemukan bahwa kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali dengan nilai *R square* adalah 0,847. Nilai *R square* 0,847 berarti kontribusi kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen pada kinerja karyawan sebesar 84,7% dan sisanya 15,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kata kunci: kinerja; komitmen; kompetensi; profesionalisme kerja.

Pendahuluan

PT Aneka Karya Boyolali merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah yang dimiliki Kabupaten Boyolali, dan didirikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali yang bertujuan menambah penghasilan daerah Boyolali, membangun daerah Boyolali dan membangun ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dan memenuhi kebutuhan ketenagakerjaan dalam perusahaan menuju masyarakat adil dan makmur.

Saat ini perusahaan menggunakan sistem absen check lock dalam mendeteksi kehadiran karyawannya, dengan tujuan agar memiliki rasa tanggung jawab dan tepat waktu dalam kehadirannya. Pada pelaksanaannya masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran berupa terlambat masuk jam kerja yaitu pada bulan Oktober 2017 dengan tingkat keterlambatan 2,7%, bulan November 2017 sebesar 13,5% dan bulan Desember 2017 sebesar 17,7%, sehingga dapat dikatakan bahwa masih kurangnya tanggung jawab karyawan. Permasalahan lain yang dihadapi perusahaan ialah kurangnya profesionalisme karyawan dengan masa kerja yang sudah lama, hal ini di indikasi dengan sikap karyawan yang tidak mau menerima tantangan baru. Selain itu juga kurangnya kompetensi dari karyawan perusahaan yaitu dari 74 karyawan hanya 12 orang saja yang memiliki lulusan sarjana.

Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012) mengemukakan "Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Personal Factors, Leadership Faktors, Team Faktors, System Faktors, Contextual/situasional Faktors". Salah satu faktor yang termasuk ke dalam Personal Factors tersebut adalah Kompetensi, Profesionalisme Kerja dan Komitmen. Mengenai kompetensi, Wibowo (2012: 324) mengemukakan sebagai berikut. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Profesionalisme kerja merupakan suatu kemampuan maupun keterampilan yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Kemudian mengenai komitmen, Sunarto (2005:25) mengemukakan sebagai berikut, "Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi".

Perumusan dan Tujuan

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas yaitu masih adanya pelanggaran berupa keterlambatan masuk jam kerja, serta karyawan dengan masa kerja lama tidak mau menerima tantangan baru, dan juga sedikitnya jumlah karyawan dengan lulusan sarjana di perusahaan. Maka permasalahan yang menjadi perhatian peneliti dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali.
- b. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali.
- c. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali.
- d. Bagaimana pengaruh kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali.
- b. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali.

- d. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali.

Kinerja

Hanggraeni (2012:121) menyatakan, “Kinerja adalah sebuah proses di mana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya”. Sedangkan Wirawan (2015:5), “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Menentukan sumber penilaian kinerja dapat menggunakan beberapa pendekatan sebagai berikut:

- a. Penilaian atas diri sendiri
- b. Penilaian oleh bawahan
- c. Penilaian oleh rekan sejawat
- d. Penilaian oleh *multi assessment*
- e. Umpan balik dan konseling dalam penilaian kinerja.

Pada penelitian ini indikator variabel kinerja yang digunakan mengadopsi dari beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian Sari (2017) dan juga pendapat Wirawawan (2015:80) yaitu;

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kejujuran

Kompetensi

Wibowo (2012:324), “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Pada penelitian ini indikator variabel kompetensi yang digunakan mengadopsi dari beberapa indikator yang dinyatakan oleh Wibowo (2012:339) dan dalam penelitian Maskuria (2016) yaitu;

- a. Pendidikan formal

- b. Kemampuan intelektual
- c. Tingkat penguasaan pada tugas
- d. Keterampilan

Profesionalisme Kerja

Siagian (2009:163) mengemukakan “Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”. Pada penelitian ini indikator variabel profesionalisme kerja yang digunakan mengadopsi dari beberapa indikator menurut Hall dalam penelitian Fujianti (2012) yaitu;

- a. Hubungan dengan rekan sesama profesi
- b. Kemandirian
- c. Keyakinan terhadap profesi
- d. Dedikasi profesi

Komitmen

Sunarto (2005:25) menyatakan komitmen ialah sebagai berikut, “Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari, a) penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan; b) keinginan untuk tetap berada dalam organisasi; dan c) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi”.

Pada penelitian ini indikator variabel komitmen yang digunakan mengadopsi dari beberapa indikator dalam penelitian Fujianti (2012) dan menurut Darmawan (2013:171) yaitu;

- a. Komitmen afektif
- b. Komitmen berkelanjutan
- c. Komitmen normatif
- d. Kebanggaan karyawan

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Aneka Karya Boyolali yang berjumlah 74 orang. Metode yang digunakan adalah metode penelitian sensus atau keseluruhan dari karyawan PT Aneka Karya Boyolali dijadikan sebagai sampel. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.

Metode analisis data yang digunakan adalah:

1. Uji validitas dan uji realibilitas
Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, untuk itu terlebih dahulu instrumen diuji apakah instrument yang digunakan layak atau tidak. Uji instrumen yang dimaksud adalah uji validitas dan uji realibilitas.
2. Uji asumsi klasik
Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.
3. Analisis regresi linear berganda
Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengidentifikasi variabel kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Uji hipotesis
 - a) Koefisien determinasi (R^2)
Digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Ghozali (2016:98).
 - b) Uji t

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel terikat, Ghozali (2016:97).

c) Uji F

Menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat, Ghozali (2016:96).

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Responden

Dari 74 responden terdapat 47 orang laki-laki dan 27 orang perempuan, sebanyak 9 orang berusia 25 tahun, 32 orang berusia 26-40 tahun dan 33 orang berusia 41 tahun yang berpendidikan SMA-Diploma 3 sebanyak 62 orang dan 12 orang berpendidikan Sarjana. Dengan masa kerja 1-10 tahun 41 orang, masa kerja 11-20 tahun 24 orang dan masa kerja >20 tahun sebanyak 9 orang.

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Ket.
KOMP	KOMP.1	0,631	0,000	0,228	Valid
	KOMP.2	0,625	0,000	0,228	Valid
	KOMP.3	0,833	0,000	0,228	Valid
	KOMP.4	0,715	0,000	0,228	Valid
PROF	PROF.1	0,844	0,000	0,228	Valid
	PROF.2	0,721	0,000	0,228	Valid
	PROF.3	0,663	0,000	0,228	Valid
	PROF.4	0,587	0,000	0,228	Valid
KOM	KOM.1	0,745	0,000	0,228	Valid
	KOM.2	0,700	0,000	0,228	Valid
	KOM.3	0,663	0,000	0,228	Valid
	KOM.4	0,742	0,000	0,228	Valid
KIN	KIN.1	0,517	0,000	0,228	Valid
	KIN.2	0,387	0,001	0,228	Valid
	KIN.3	0,563	0,000	0,228	Valid
	KIN.4	0,943	0,000	0,228	Valid
	KIN.5	0,631	0,000	0,228	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Uji Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan reliabel jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan dari waktu ke waktu adalah konsisten. Pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Alpha	Keterangan
KOMP	0,774	0,60	Reliabel
PROF	0,774	0,60	Reliabel
KOM	0,777	0,60	Reliabel
KIN	0,749	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel reliabel.

Dikatakan berdistribusi normal jika nilai sig. lebih besar dari 0,05. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	1,196
Asymp. Sig. (2-tailed)	,115

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai Sig. 0,115 > 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas dilihat dari nilai VIF, dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas jika nilai VIF ialah antara 0,10 sampai 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
KOMP	.172	5.800
PROF	.160	6.250
KOM	.154	6.482

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai VIF masing-masing variabel antara 0,10 – 10,

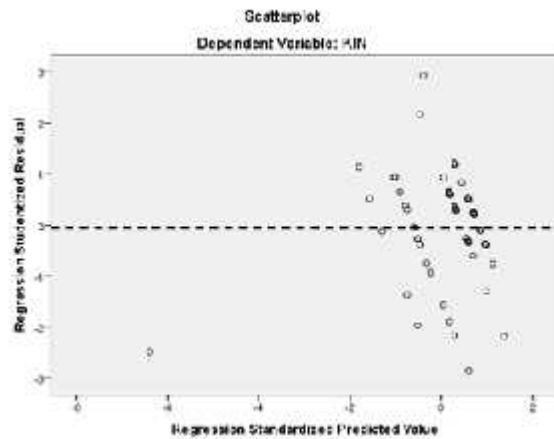
artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji di dalam model regresi tersebut apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas(independen) yaitu kompetensi (KOMP), profesionalisme kerja(PROF) dan komitmen(KOM), terhadap variabel terikat(dependen) yaitu kinerja(KIN). Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda dengan program SPSS for windows 22.0, dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1.948	.919	2.119	.038
KOMP	.410	.136	3.022	.003
PROF	.372	.134	2.770	.007
KOM	.339	.135	2.517	.014

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas yaitu kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen memiliki signifikansi <0.05, hal ini berarti variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari Tabel 5 juga didapatkan

persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KIN = 1,948 + 0,410KOMP + 0,372PROF + 0,339KOM$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

- a. Nilai konstanta 1,948 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen itu konstan atau tidak berubah maka perubahan kinerja pegawai positif.
- b. Nilai koefisien Kompetensi sebesar 0,410 mempunyai arti bahwa jika kompetensi lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain (profesionalisme kerja dan komitmen) adalah tetap maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- c. Nilai koefisien Profesionalisme kerja sebesar 0,372 mempunyai arti bahwa jika Profesionalisme kerja lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain (kompetensi dan

- komitmen) adalah tetap maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- d. Nilai koefisien komitmen sebesar 0,339 mempunyai arti bahwa jika komitmen lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain (profesionalisme kerja dan kompetensi) adalah tetap maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.920	.847	.841	1.210

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari Tabel 6 dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,847 yang berarti bahwa kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh sebesar 84,7% terhadap kinerja, sedangkan sisanya 15,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel-variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Nilai Sig.
KOMP	3,022	1,994	0,003
PROF	2,770	1,994	0,007
KOM	2,517	1,994	0,014

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai dari semua variabel menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini semua variabel

independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen secara bersama-sama terhadap

variabel kinerja. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8 Hasil Uji F

Model	df	F	Sig.
Regression	3	131.151	0.000
Residual	71		
Total	74		

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui F_{hitung} sebesar 131,151 dengan signifikansi 0,000. F_{tabel} pada signifikansi 5% dengan $df_1=3$ dan $df_2=71$ sebesar 2,73. Dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $131,151 > 2,73$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali. Dengan kata lain, semakin baik kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen maka semakin tinggi kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali.

Simpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen karyawan PT Aneka Karya Boyolali, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Penelitian terhadap 74 responden, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan prosentase sebesar 63,5%. Umur responden prosentase paling besar ialah yang berumur diatas 40 tahun dengan prosentase 44,6%. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan dibawah atau sama dengan Diploma 3 dengan prosentase 83,8%. Masa kerja responden sebagian besar kurang dari atau sama dengan 10 tahun.
- b. Hasil uji t memperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali, yang diperoleh dari nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi ($=0,05$) = $0,003 < 0,05$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,022 > 1,994$ dan nilai koefisien 0,410.

- 2) Profesionalisme kerja diperoleh nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi ($=0,05$) = $0,007 < 0,05$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,770 > 1,994$ dan nilai koefisien 0,372, artinya profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali.

- 3) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali, yang diperoleh dari nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi ($=0,05$) = $0,014 < 0,05$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,517 > 1,994$ dan nilai koefisien 0,339.

- c. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi ($=0,05$) = $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 131,151 > 2,73$, yang berarti kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali.

- d. Nilai R square sebesar 0,847 yang berarti bahwa variabel kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja sebesar 84,7%, sisanya 15,3% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kompetensi, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT Aneka Karya Boyolali, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Mempertahankan kompetensi yang dimiliki karyawan dan jika memungkinkan ditingkatkan dengan diadakan pelatihan-pelatihan, memberikan coaching dan mentoring, serta melakukan evaluasi untuk mengambil dan memperbaiki langkah kinerja yang lebih baik.
- b. Mempertahankan profesionalisme kerja dan komitmen, sehingga karyawan melakukan pekerjaan secara total yang didasari rasa cinta terhadap perusahaan dan kebanggaan terhadap pekerjaannya dengan cara menciptakan keharmonisan lingkungan kerja dan memberikan reward atas prestasi atau keteladanan karyawan.

Daftar Pustaka

- Darmawan. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya:Puri Semesta.
- Fujianti, Lailah. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta*

- Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik*. Prosiding Seminar Nasional.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Maskuria, Andi, dkk. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Polewali Mandar*. Indonesian Journal of Bussines and Management. Vol. 2. No. 1.
- Sari, Mayang. 2017. *Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Kc. Palembang*. Jurnal Palembang Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Amus.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.