

Pengaruh Faktor-Faktor Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Karya Media Banjarmasin

Gisa Marlinawati¹, M. Nordin Ideram², dan Setio Utomo²

1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

Jl. Brigjen Hasan Basri Banjarmasin 7012

Telp/Fax: 0511-33049689

ABSTRACT

Research purposes to determine and analyze simultaneously the influence of factors of leadership, employee competence, effectiveness, communication, work motivation and marketing strategies on the performance of employees at PT Wahana Karya Media Banjarmasin.

The research uses a quantitative approach in this study is intended to facilitate the discussion of analytical, quantitative approach where it is one of the existing approaches in the sociology of science. This approach emphasizes the strict procedures in determining the research variables.

Results obtained are the significant influence of the factor of leadership, competence of employees, employee motivation and marketing strategies on the performance of employees at PT Wahana Karya Media Banjarmasin. Not significant for communication effectiveness factor.

Keywords: employee performance, human resources.

1. Latar Belakang

PT Wahana Karya Media Banjarmasin memiliki kemampuan dalam menjual produk ke pelanggan potensial yang sudah dikuasai. Meskipun perusahaan tidak mengalami penurunan dalam omset penjualan yang signifikan, namun apabila ditinjau berdasarkan jalannya usaha selama beberapa tahun terakhir, menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki perkembangan yang memuaskan, dimana setiap tahunnya hanya berhasil meningkatkan omset penjualan maksimal sebesar 10% saja dari jumlah pelanggan yang dimiliki. Pada intinya, PT Wahana Karya Media Banjarmasin tidak mengalami kerugian, namun susah untuk berkembang.

Kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Media Banjarmasin dapat dikatakan belum maksimal. Identifikasi permasalahan yang dikemukakan adalah:

1. Efektifitas komunikasi yang terjalin selama ini antara karyawan dengan pimpinan kurang efektif.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan masih bersifat monoton dan tidak efektif.
3. Kompetensi karyawan yang belum berkembang untuk pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.

4. Motivasi karyawan dalam meningkatkan karier dalam bekerja masih sangat diragukan.

Peningkatan kinerja karyawan berkaitan erat dengan kemampuan perusahaan dalam meningkatkan volume produksi, yang ditinjau berdasarkan perkembangan pemasaran perusahaan. Peningkatan perkembangan penguasaan pasar akan berdampak pada tingkat volume pekerjaan karyawan di semua bagian, mengingat bahwa apabila salah satu bagian dari unit pekerjaan yang mengalami hambatan, maka akan berdampak secara langsung pada kapasitas produksi.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari faktor kepemimpinan, kompetensi karyawan, efektivitas, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin.

3. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor *intern* maupun faktor-faktor *ekstern* (Winardi, 2006: 47).

Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Moejiono, 2002). Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Moejiono (2002) memandang bahwa leadership tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) yang bahwa memandang leadership sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin (Moejiono, 2002).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan ataupun suatu kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter dalam

Saifuddin (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikotropi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Standar kompetensi adalah bentuk ketrampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu tugas tertentu. atau standar kompetensi adalah pernyataan-pernyataan mengenai pelaksanaan tugas di tempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil *output*. Dalam menetapkan standar kompetensi perlu melibatkan beberapa pihak seperti pengusaha, serikat pekerja, ahli pendidikan, pemerintah serta organisasi profesional terkait.

Mathis dan Jackson (2001) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Komunikasi Bisnis

Komunikasi pada prinsipnya mengadakan hubungan sesuai dengan perkataan di atas disebutkan pemindahan atau penyampaian atau pengoperan lambang-lambang (biasanya dalam bentuk kata-kata) untuk merubah tingkah laku orang lain. Untuk lebih jelasnya pengertian komunikasi berikut akan dikemukakan pendapat beberapa ahli.

Pengertian komunikasi menurut Hovland dalam Effendy (2004) adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara (2000)

mengatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman diri seseorang, satu tempat atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. Sedangkan Handoko (2003) menyatakan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Motivasi Kerja

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapatkan kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja (prestasi kerja) merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan yang dimaksud dimensi kerja adalah ukuran-ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual di tempat bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2002 : 81) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan ketika dibandingkan dengan satu standar dan kemudian mengkomunikasikan dengan informasi-informasi tersebut. Penilaian kinerja digunakan untuk administrasi honor dan gaji, memberikan umpan balik dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

Menurut Wibowo (2007: 337) Klasifikasi terhadap pengukuran kinerja didasarkan pada beberapa hal, yang antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Adalah ukuran kinerja seseorang yang dinyatakan dalam bentuk jumlah output,

atau presentasi antara output aktual dengan output yang menjadi target.

2. Kualitas

Adalah ukuran kinerja yang dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi di luar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.

3. Ketepatan Waktu

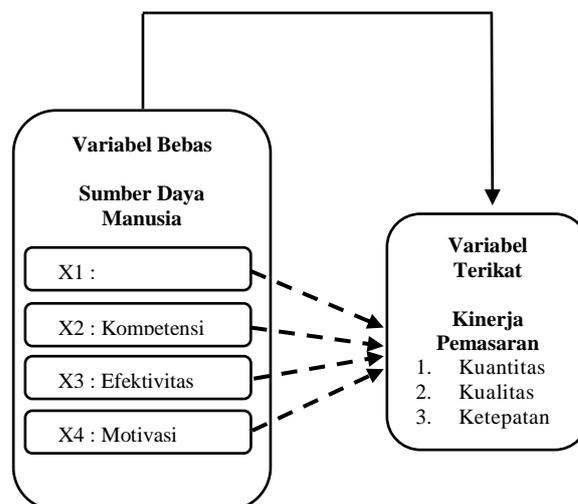
Adalah ukuran kinerja dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.

4. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Pada klasifikasi pengukuran kinerja tersebut di atas, yang penulis ambil sebagai indikator untuk variabel kinerja (Y) dalam penelitian ini disesuaikan dengan kondisi obyek penelitian, sehingga terdapat 4 (empat) indikator, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan biaya.

4. Model Penelitian



Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor efektivitas komunikasi terhadap

kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin.

H5 : Terdapat pengaruh secara simultan dari kepemimpinan, kompetensi karyawan, efektivitas komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin.

5. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif pada penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam pembahasan secara analitik, dimana pendekatan kuantitatif ini merupakan salah satu pendekatan yang ada dalam ilmu sosiologi.

Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini adalah di PT Wahana Karya Media Banjarmasin Kalimantan Selatan.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan redaksi PT Wahana Karya Media Banjarmasin yang berjumlah 45 orang.

Sampel

Sampel menggunakan teknik penentuan sampel yaitu teknik sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini digunakan alat regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Pemasaran

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Kompetensi Karyawan

X₃ : Efektivitas Komunikasi

X₄ : Motivasi kerja

b: koefisien regresi

a : konstanta

e : variabel pengganggu (tak dihitung)

Uji Hipotesis

1. Uji Pengaruh Variabel

Uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan uji t, yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen.

2. Uji Pengaruh secara Simultan

Uji pengaruh secara bersama-sama (simultan) dilakukan dengan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 – 1. Nilai R^2 yang kecil (<0,5) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati 1 (>0,5) berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

6. Hasil Penelitian

Tingkat pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan (X_1), memiliki nilai t sebesar 2,082 dan tingkat signifikan sebesar 0,044. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Wahana Karya Media Banjarmasin. Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,082 > 2,023$) dan besarnya nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,044 < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut, maka hasil uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa H1 adalah diterima.
2. Variabel Kompetensi Karyawan (X_2) memiliki nilai t sebesar 2,920 dan tingkat signifikan sebesar 0,006. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Karyawan (X_2) berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Wahana Karya Media Banjarmasin. Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar nilai t_{tabel} ($2,920 > 2,023$) dan besarnya nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,006 < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut, maka hasil uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa H_2 adalah diterima.

3. Variabel Efektivitas Komunikasi (X_3) memiliki nilai t sebesar -1,740 dan tingkat signifikan sebesar 0,004. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Efektivitas Komunikasi (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Wahana Karya Media Banjarmasin. Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($-1,740 < 2,023$) dan besarnya nilai signifikan yang lebih besar dari taraf signifikan ($0,090 > 0,05$). Berdasarkan hal tersebut, maka hasil uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa H_3 adalah ditolak.
4. Variabel Motivasi Kerja (X_4) memiliki nilai t sebesar 6,339 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Wahana Karya Media Banjarmasin. Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,339 > 2,023$) dan besarnya nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut, maka hasil uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa H_4 adalah diterima.
5. Berdasarkan analisis ANOVA atau F test, diperoleh angka F_{hitung} adalah 48,136 dengan nilai Signifikan sebesar 0,000. Untuk nilai F_{tabel} dapat dilihat pada kolom df, dimana pembilang adalah 5 dan angka penyebut adalah 39, sehingga didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 2,456. Dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat diketahui bahwa angka F_{hitung} ternyata lebih besar dari F_{tabel} ($48,136 > 2,456$), dengan demikian terbukti bahwa semua variabel independen (X) memberikan secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hal itu juga dilihat berdasarkan nilai sig. F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf

signifikan ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka H_6 adalah diterima.

7. Pembahasan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Media Banjarmasin. Berdasarkan hal tersebut maka pemimpin perlu memiliki komponen-komponen sebagai berikut:
 - a. Memiliki kemampuan yang lebih tinggi daripada bawahan
 - b. Memiliki keinginan yang kuat untuk menyesuaikan kemampuan berdasarkan dengan perkembangan atau tujuan organisasi
 - c. Perlu menetapkan target atau tujuan sebagai kejelasan visi yang akan dicapai di masa yang akan datang.
 - d. Memiliki pemikiran dan tindakan yang konseptualitas
 - e. Dapat mengatasi dan memanfaatkan pengalaman yang telah dialami sebagai dasar pemikiran dan tindakan untuk memecahkan permasalahan perusahaan.
 - f. Mampu mengatasi permasalahan dan risiko yang akan dihadapi oleh perusahaan.
 - g. Bersifat obyektif dan mengutamakan kebenaran dari informasi yang didapatkan dari bawahan maupun dari faktor eksternal perusahaan.
 - h. Dapat menelaah dan merancang tindakan sosial sebagai langkah strategi kerja
 - i. Kemampuan introspeksi yang tercermin dalam kemampuan untuk memahami dan mengenal secara baik kemampuan dan kekurangan yang ada pada diri sendiri.
2. Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Media Banjarmasin. Berdasarkan hal tersebut, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Media Banjarmasin, maka perusahaan perlu:
 - a. Meningkatkan kemampuan karyawan dalam memahami pekerjaan
 - b. Meningkatkan kemampuan karyawan secara teknis
 - c. Menanamkan kepada karyawan mengenai sikap dan nilai-nilai yang baik.

- d. Memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya sifat dan sikap sebagai karyawan yang baik.
 - e. Perusahaan mengutamakan pengkhususan untuk faktor keahlian karyawan.
3. Efektivitas komunikasi ternyata menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Media Banjarmasin., karena didasarkan pada faktor motivasi dan kepemimpinan lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Media Banjarmasin. Berdasarkan hal tersebut, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu:
 - a. Mengelola sistem kerja yang tepat agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan saling mendukung antara bagian atau unit kerja yang satu dengan bagian atau unit kerja yang lainnya.
 - b. Menanamkan sikap yang seharusnya pada karyawan dalam teknis pelaksanaan pekerjaan.
 - c. Diharapkan perusahaan dapat mendistribusikan pemberian beban dan tanggung jawab yang sesuai terhadap karyawan.
 - d. Menanamkan kepada karyawan untuk giat dan berusaha meningkatkan mutu pekerjaan dengan jalan berpikir dan bertindak kreatif yang berorientasikan pada perkembangan perusahaan.

8. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang mengukur pengaruh faktor-faktor lingkungan internal organisasi bisnis terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan maupun penurunan pelaksanaan kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan secara kualitas, kuantitas, efisiensi waktu dan biaya.
2. Faktor kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT Wahana Karya Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa keahlian dan kemampuan karyawan dalam menangani pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan secara kualitas, kuantitas, efisiensi waktu dan biaya.

3. Faktor efektivitas komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan maupun penurunan efektivitas komunikasi yang terjalin di perusahaan merupakan hal yang sudah lajim terjadi, sehingga karyawan tetap akan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya secara kualitas, kuantitas, efisiensi waktu dan biaya.
4. Faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat ataupun menurun berdasarkan motivasi yang terdapat dalam diri masing-masing karyawan, sehingga apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat sesuai dengan keinginan dan pelaksanaan pekerjaan yang ditanganinya.
5. Analisis secara simultan diperoleh hasil faktor kepemimpinan, kompetensi karyawan, efektivitas, komunikasi, motivasi kerja dan strategi pemasaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Karya Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa untuk faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang menjadi indikator utama dalam peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Antonacopoulou, E. & Fitz Gerald, L. 1996. *Refraining Competencies in Management Development. Human Resource Management Journal*; 6(t). London.
- Blanchard Kenneth, Hersey Paul. 2001. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Boulter, Nick, Dalziel, Murray & Hill Jackie. 2006. *People and Competencies: The Route to Competitive Advantage*. Alih

- bahasa: Bern Hidayat. Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama.
- Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Byars, L.L, and Rue, L.W. 1997. *Human Resources Management*. Illinois: Irwin Inc
- Handoko, T.Hani. 2003, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kelima belas. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV Rajawali.
- Kotler, Philip. 2007. *Manajemen Pemasaran*. Edisi kedua belas jilid 1. Cetakan kedua. Jakarta: PT Indeks.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Miftah, T. 2008, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, Rajawali Pers Citraniaga.
- Michael Ruffner dalam Sendjaja. 1994. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Moejiono Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jogakarta: UII Press
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Rismiati, Catur E, dan Bondan Suratno. 2001. *Pemasaran Barang dan Jasa*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Rivai, Veithzal, dan Dato. Ahmad Fawzi Moh. Basri, 2004. *Performance Appraisal*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2008, *Organizational Behaviour* 12th edition. Jakarta : Salemba Empat.
- Sri Lastanti, Hexana. 2005. *Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Atas Skandal Keuangan*. Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi Vol.5 No.1 April 2005. Hal 85-97.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy. 2005. *Brand Management & Strategy*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2006. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.