

PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UPTD KESEHATAN/PUSKESMAS MANGGIS I

I Putu Ngurah Suwandika

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
ngurahsuwandika995@gmail.com

Luh Kadek Budi Martini

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
jrseruni@gmail.com

Yenny Verawati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
yenny_verawati@yahoo.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian kerja karyawan setelah berusaha atau bekerja atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan UPTD Kesehatan/Puskesmas Manggis I yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan sebelumnya diuji dengan uji kualitas (validitas dan reliabilitas) dan uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas). Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta variabel disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is the level of work achievement of employees after trying or working or the end result of an activity. Many factors can affect employee performance such as competence, organizational commitment, and work discipline. The purpose of this study is to analyze and explain the effect of competence, organizational commitment, and work discipline on employee performance. The sample of this study were 80 employees of UPTD Health / Puskesmas Manggis I. The sampling technique uses a sample (saturated). The data collection method uses a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression with previously tested by quality tests (validity and reliability) and classic assumption tests (normality, heteroscedasticity, and multicollinearity). The results of the analysis of this study indicate that the competency variable is proven to have a positive and significant effect on employee performance. The organizational commitment variable proved to have a positive and significant effect on employee performance and work discipline variables also proved to have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, Organizational Commitment, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerja yang diperoleh memuaskan. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawannya. Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moehariono (dalam Rosyida,2010:11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral/etika. Menurut Kawiana, dkk (2018) Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (2003) meliputi : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Pada UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I, presentase tingkat kunjungan pasien rawat jalan dari tahun 2017 ke tahun 2018 tertinggi terjadi pada bulan januari dan terendah terjadi pada bulan mei. Sedangkan pada bulan-bulan yang lain terjadi fluktuasi. Dalam hal ini terjadi penurunan jumlah pasien rawat jalan dari tahun 2017-2018 pada bulan-bulan tertentu.

Dalam meraih kinerja yang baik perusahaan secara optimal, kompetensi juga memiliki peran yang penting. Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki oleh seseorang karyawan dapat membantu karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan (Sedarmayanti,2011). Menurut Spencer (2010) hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2011) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi yang dikatakan kompeten akan menghasilkan kerja yang berkualitas yakni kinerja yang baik begitu pula sebaliknya. Menurut Spencer dalam Moehariono (2010), Kompetensi yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau supresor ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Indikator kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan perilaku (Hutapea dan Thoha, 2008).

Pada UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I yang berjumlah 80 orang, hampir sebagian besar memiliki tingkat pendidikan (profesi) Fungsional Umum (SMA) sederajat sebanyak 29 orang, tingkat pendidikan (profesi) bidan sebanyak 18 orang, tingkat pendidikan (profesi) perawat sebanyak 12 orang sedangkan tingkat pendidikan (Profesi) lainnya masih

dibawah dengan jumlah 1-3 orang. Hal ini berarti tingkat pendidikan (profesi) yang dimiliki didominasi oleh fungsional umum (SMA).

Dalam mencapai kinerja yang optimal, komitmen organisasi juga menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Robbins (2001), menyatakan bahwa komitmen pada organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen merupakan aspek yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan keinginannya untuk bekerja dengan baik (Suryani, Gama, dan Parwita, 2019) Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berusaha kemajuan maksimal untuk kemajuan organisasi/perusahaannya. Selain itu mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif serta berusaha untuk menjaga nilai-nilai organisasi/perusahaannya maupun berusaha untuk mencapai tujuan dari organisasi/perusahaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Atika Sholichah (2016), Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Indikator komitmen organisasi menurut Robbins (2008) meliputi : *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*.

Pada UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I, komitmen yang dibuat sudah dilakukan sesuai dengan apa yang disepakati. Walaupun masih terdapat karyawan yang melanggar komitmen tersebut dikarenakan adanya alasan yang jelas seperti kegiatan keagamaan ataupun kegiatan lain yang mendesak. Sehingga diharapkan komitmen yang telah dibuat dapat dilakukan dengan penuh tanggungjawab.

Selain komitmen organisasi, untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal tak lepas dari disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Setyawan dan Waridin (2006), faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi atau perusahaan, karena dengan kedisiplinan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dan bisa mencapai tujuan yang lebih baik. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal itu dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Heryanto (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Indikator disiplin kerja menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011) meliputi : taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Pada UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari absensi dimana tingkat absensi dengan rata-rata 4,22%. Menurut Edwin B.Flippo (2002:281) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I tergolong tinggi, hal ini menjadikan berfluktuasinya kinerja karyawan bahkan bisa menurun karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya

kinerja karyawan.

Sesuai dengan pernyataan tersebut, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPTD Kesehatan Puskesmas Manggis I yang terletak di Jalan Raya Ulakan, Desa Ulakan, Kecamatan Manggis, Kabupaten Karangasem.

2.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I yang berjumlah 80 orang.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I yang berjumlah 80 orang. Menurut Sugiyono (2007:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan ukuran sampel adalah banyaknya objek psikologis yang merupakan anggota sampel, pada umumnya populasi yang besarnya dibawah 100 sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel sedangkan jumlah populasi yang lebih besar dari 100 dapat diambil 10%-20% atau 20%-30%. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah hanya 80 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai responden dengan kata lain penelitian ini adalah metode sensus.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi, observasi dan kuesioner.

2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis data berpedoman pada hasil kuesioner yang diukur menggunakan skala Linkert. Tahapan analisis ini terdiri dari : 1) Uji Instrumen Penelitian, 2) Deskripsi Variabel Penelitian, 3) Uji Asumsi Klasik dan 4) Analisis Kuantitatif.

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui secara pasti besarnya pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang dirumuskan Sugiyono (2010) sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 0,681 + 0,346 X_1 + 0,167 X_2 + 0,384 X_3$$

Keterangan :

a = Nilai Konstan

- β_1 = Koefisien regresi (X1)
 β_2 = Koefisien regresi (X2)
 β_3 = Koefisien regresi (X3)
X1 = Variabel Kompetensi
X2 = Variabel Komitmen Organisasi
X3 = Variabel Disiplin Kerja
Y = Variabel terikat dalam hal ini (Kinerja Karyawan)
 e_i = *Error term*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji-t diperoleh koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 5,935 dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Hal ini berarti jika kompetensi karyawan UPTD Kesehatan/Puskesmas Manggis I semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2011) dan Ronald (2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Dari uji-t diperoleh koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 2,937 dengan Sig. sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Hal ini berarti jika komitmen organisasi karyawan UPTD Kesehatan/Puskesmas Manggis I semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Penelitian yang dilakukan oleh Atika Sholichah (2016) dan Sularso (2017), Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bertanggungjawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi tersebut sehingga dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan dapat memaksimalkan kinerjanya.

Dari uji-t diperoleh koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 5,465 dengan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika Disiplin Kerja karyawan UPTD Kesehatan/Puskesmas Manggis I semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Penelitian yang dilakukan oleh Heryanto (2016) dan Ari Saputra, dkk (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena merupakan ketaatan dan kesediaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Sikap disiplin harus dimiliki oleh setiap karyawan tanpa ada rasa keterpaksaan dan juga pengawasan oleh pimpinan organisasi.

Berdasarkan uji R tersebut dapat dilihat variabel kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan menunjukkan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,880. Ini berarti besarnya variasi pengaruh antara kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 88,0% sedangkan sisanya 12,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Jika salah satu dari variabel mengalami penurunan, maka secara tidak langsung

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I, begitu juga sebaliknya. Hal ini di buktikan dengan nilai F_{hitung} positif sebesar 193,627 dengan Sig. sebesar $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Penelitian yang dilakukan oleh Dhian Karunia (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Indah Lestari Semarang” dimana hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh dari masing-masing variabel tersebut secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diatas maka dapat disimpulkan :

- 1) Signifikansi t untuk variabel Kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I dapat diterima.
- 2) Signifikansi t untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I dapat diterima.
- 3) Signifikansi t untuk variabel Disiplin Kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Kesehatan/Puskesmas Manggis I dapat diterima.
- 4) Hasil penghitungan dengan SPSS diperoleh signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan dengan uji statistik Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Ini berarti hipotesis yang menyatakan Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Kesehatan / Puskesmas Manggis I dapat diterima.

4.2 SARAN

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kompetensi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap indikator perilaku (karyawan bertindak sesuai dengan sikap keteraturan perasaan dan pikirannya) dengan skor rata-rata (4,14). Maka sebaiknya perusahaan rutin memberikan komunikasi yang baik agar tindakan yang dilakukan sesuai dengan perasaan dan pikiran karyawan tanpa melanggar aturan yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya keterpaduan antara tindakan dengan perasaan maka karyawan akan merasa nyaman bekerja di

- perusahaan tersebut sehingga akan dapat memaksimalkan pekerjaannya.
2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel komitmen organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap indikator komitmen berkelanjutan (tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena karyawan membutuhkan organisasi) dengan skor rata-rata (4,15). Maka sebaiknya perusahaan mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja dalam perusahaan tersebut dan ikut berpartisipasi dalam perumusan sasaran perusahaan sehingga mereka merasa ikut memiliki perusahaan ini tanpa ada rasa terpaksa supaya tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Disamping itu pimpinan perusahaan juga harus memberikan reward kepada staf yang baik agar karyawan merasa diperhatikan sehingga karyawan akan lebih maksimal dalam bekerja.
 3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel disiplin kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap indikator taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (karyawan taat dengan peraturan yang boleh maupun tidak boleh dilakukan dalam perusahaan) dengan skor rata-rata (4,19). Maka sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan disiplin karyawannya dalam mentaati peraturan yang ada di perusahaan dan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Dengan mentaati aturan yang ada di perusahaan dan SOP maka tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai.
 4. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kinerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap indikator kemandirian (karyawan dapat melakukan fungsi kerja tanpa minta bantuan bimbingan) dengan skor rata-rata (4,39). Maka sebaiknya perusahaan melakukan pertemuan untuk membahas apa yang menjadi permasalahan dalam melakukan kegiatan tersebut. Disamping itu pimpinan perusahaan juga harus mengadakan suatu bentuk bimbingan maupun pelatihan agar karyawan dapat lebih maksimal dalam bekerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, P.S. & Usman, H. (2011). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ari Saputra, dkk. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-journal Bisma Universitas pendidikan Ganeshha Jurusan Manajemen*. Vol.4.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, *Semarang: JRBI*. Vol 2(2): Pp.181-198.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Edwin, B. Flippo. (2002). *Personel Management (Manajemen Personalialia. Edisi VII Jilid II*. Jakarta: Terjemahan Alponso S Erlangga.
- Heryanto. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Klego Kabupaten Boyolali. *Jurnal Excellent* Vol.6 (2): pp.1-7
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Karunia. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja*

Karyawan PT. Kharisma Indah Lestari Semarang. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

- Kawiana, I G P., Dewi, L K C., Martini., L K B., dan Suardana, I B R., (2019) The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. Vol 5. No. 3 ISSN: 2395-7492: pages 35-45.
- Listio, Ronald. (2010). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Allianz Life Indonesia Jawa Barat*. Tesis. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moenir. (2004). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi : konsep, kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P.(2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sholichah. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan di PT. Bank pembiayaan Rakyat Syariah bangun drajat warga Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri sunan Kalijaga
- Singodimedjo. (2011). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sularso. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Implikasinya Pada Kepuasan Karier, study Empirik Pada Kecamatan Semarang Barat. *Jurnal Ilmiah dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No.20 Tahun 2017*. Pp.40-53
- Suryani, N N.,Gama I G., Parwita., G B S (2019). The Effect of Organizational Compentation dan Commitment to Organizational Citizenship Behavior in the Cooperative and Small, Middle Enterprises Department of Bali Province. *International Journal of Contemporary Research and Review*. Vol 10 No. 01.
- Winanti, Marliana Budhiningtias. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. *Jurnal UNIKOM*. Vol.7 (2):pp. 249-267.