

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BANK DANAMON SIMPAN PINJAM  
UNIT Ps. KOTA DURI**

NOVA SYAFRINA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE-RIAU)  
Jalan H.R. Subrantas No.57 Panam Pekanbaru 28293 Telp (0761) 63237  
E-mail: amin.manik@yahoo.com

*Abstract, The purpose of this study is to determine how much influence the leadership and competence on the performance of employees at Bank Danamon Savings and Loans Unit Ps. Duri city. The population in this study are employees of Bank Danamon Savings and Loans Unit Ps. Duri city which amounted to 32 people. Sampling was done using census techniques. The data analysis is done by using a reliability test, classic assumption test, F test, multiple regression R2 test and t test. The tests are conducted in order to determine the effect of independent variables (independent variable) with the dependent variable (dependent variable). Based on the research that the quality of service simultaneously influence the patient's satisfaction with the value of the correlation  $R = 0.956$  which indicates a very close relationship between the leadership and competence simultaneously with the performance of employees at Bank Danamon Savings and Loans Unit Ps. Duri city. While the percentage of leadership and competence influence on the performance of employees at Bank Danamon Savings and Loans Ps. Duri city there can be adjusted R square at 0.908, which means the leadership and competence have contributed a contribution of 90.8% to the performance of employees at Bank Danamon Savings and Loans Unit Ps. Duri city, as well as the negative effect of leadership and competence positive and significant impact on patients' satisfaction with the level of leadership and 00.001 sig sig. 0,000 for competence. The conclusion that the hypothesis simultaneously and partially between the leadership and competence variables on employee performance is proven and can be accepted as true.*

*Keywords: Leadership, Competence, Performance Employees*

## **PENDAHULUAN**

Bank adalah suatu badan yang mengembangkan dan membina usaha melalui pemberian modal. Modal tersebut didapat dari dana pemerintah atau inventasi yang ditanamkan oleh suatu badan usaha atau perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Dalam meningkatkan pertumbuhan perusahaan, Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri selalu berupaya meningkatkan pelayanannya agar kepuasan nasabah bertransaksi semakin meningkat. Hal ini dikarenakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, agar keuntungan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dengan

baik. Dalam menghasilkan kinerja yang baik, kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan untuk mengatur cara kerja karyawan agar dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Pimpinan yang baik sangat dibutuhkan untuk menjadi tauladan yang baik bagi karyawannya dan sebagai motivasi yang baik agar dapat memacu semangat kerja karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kepemimpinan yang menjabat pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri memiliki gaya yang berbeda dalam mengatur sumber dayanya nya dikarenakan pimpinan memiliki visi dan misi yang berbeda dalam

mencapai sasaran kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut ini adalah data pimpinan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri dari tahun 2011-2015:

**Tabel 1 Nama Pimpinan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps.Kota DuriTahun 2009-2016**

Tahun Menjabat	Nama Unit Manager
2009-2012	Dody Murdian
2012-2014	Benny Ardiky
2014-2015	Wahdi Harma
2016-Sekarang	Rudof P. Simanjuntak

*Sumber : Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, 2016*

Dari tabel 1 dapat dilihat dari tahun 2009-2015 ada tiga pimpinan yang menjabat pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. Dari ketiga pimpinan tersebut, masing-masing mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. Seringnya terjadi pergantian pimpinan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri saat ini dikarenakan kurang efektifnya peran pimpinan dalam mengatur karyawannya sehingga target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik yang disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan. Hal ini harusnya menjadi perhatian penting bagi pimpinan untuk dapat memahami dan memperbaiki sikap yang dimilikinya agar dapat menjadi teladan yang baik bagi karyawannya sehingga semangat kerja karyawan juga akan ikut meningkat.

Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri terus berupaya meningkatkan pembinaan kinerja para karyawannya agar mampu menunjang produktifitas perusahaan.

Dari tabel dibawah ini dapat dilihat latar belakang pendidikan yang dimiliki para karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri :

**Tabel 2. Pendidikan Karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri Tahun 2011-2015**

Pendidikan	2011	2012	2013	2014	2015
SMA	5	5	7	8	8
Diploma 3	7	6	7	9	8
Strata I	12	14	15	16	16
<b>Jumlah</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>32</b>

*Sumber : Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, 2016*

Dari tabel 2 dapat dilihat, pendidikan yang dimiliki karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri paling banyak adalah Strata I. Hal ini diharapkan dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena dengan pendidikan yang dimiliki, para karyawan akan dapat memahami dengan mudah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan memiliki pendidikan yang tinggi, karyawan diharapkan dapat mampu bersaing dengan karyawan-karyawan dari perusahaan lainnya sehingga tujuan yang diinginkan oleh Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri dapat tercapai dengan baik.

Dari tabel dibawah ini dapat dilihat hasil kinerja karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps.Kota Duri dari tahun 2011-2015 :

**Tabel 3. Jumlah Targer Yang Diberikan Serta Dana Yang Diberikan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri Tahun 2011-2015**

Tahun	Target (Tahun)	Realisasi (Tahun)	Pencapaian (%)
2011	28.000.000.000	16.500.000.000	58,93%
2012	30.000.000.000	18.000.000.000	60%
2013	32.500.000.000	33.769.000.000	103,90%
2014	35.000.000.000	38.657.000.000	110,45%
2015	40.000.000.000	33.654.000.000	84,13%

*Sumber : Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, 2016.*

Dari tabel 3 dapat dilihat dari tahun 2012-2014 pencapaian target yang diberikan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit PS. Kota Duri mengalami peningkatan tetapi pada tahun 2015 pencapaian target mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kurangnya kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaan,

sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang ada, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.”

Berdasarkan batasan masalah, rumusan masalah yang ada adalah:

1. Bagaimanakah Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.
2. Bagaimanakah Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.

Manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Dapat memperdalam pengetahuan penulis tentang pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.
2. Untuk perusahaan, dapat menjadi suatu masukan untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.
3. Bagi pihak lain, dapat digunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.

Rosalinda Nur Cahaya Hutaeruk, 2012, yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Medan)”. Penelitian ini dilakukan dengan responden sebanyak 75 orang, dan penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan BPPT kota

Medan terhadap kinerja pegawai. Terbukti hasil penelitian bahwa sekitar 47,25% pengaruh yang diberikan kepemimpinan kepala BPPT kota Medan terhadap kinerja pegawainya. Jadi penelitian ini tidak bertentangan dengan hipotesis yang dibuat penulis yaitu terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Putu Deby Verayanti, dkk, 2014, yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng”. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng dengan nilai korelasi sebesar 0,596 dan signifikan sebesar 0,002. Secara keseluruhan besar pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng adalah sebesar 24,7%.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif yang akan meningkatkan produktifitas kerja. ( Danang Sunyoto, 2012: 1)

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Wilson Bangun, 2012:6)

Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja. (M. Manullang, 2009:198)

Menurut Richard L. Daft dalam Fahmi (2014:15) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Menurut James M. Black dalam Samsudin (2010:287) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

1. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok. (Miftah Thoha 2004: 264).

Menurut Scein dalam Pabunda Tika (2010:66) mengenai gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang membagi gaya kepemimpinan berdasarkan *Psychodynamic* dalam arti sebagai berikut :

1. Gaya Paranoid

Gaya seorang pemimpin yang selalu merasa curiga dan tidak percaya terhadap orang lain. Pemimpin semacam ini asyik dengan inteligensia dan aktivitas kontrol, kekuatan tersentralisasi, aktif dalam pengembangan strategi, mempunyai kewaspadaan tinggi baik kedalam maupun keluar, menekankan diversifikasi, sinis, konservatif dan perhatian.

2. Gaya Kompulsif

Gaya seorang pemimpin yang takut terhadap kejadian-kejadian yang tidak diharapkan dan tidak mengawasi hal-hal bias berakibat terhadap organisasi, mengarah pada keasikan kompulsif yang detail, prefeksionisme, mengutamakan masalah ritual, hierarkis yang ketat, hati-hati dalam berfikir, kaku dalam mengimplementasikan strategi.

3. Gaya Darmatik

Gaya seorang pemimpin yang banyak memerlukan perhatian-perhatian orang, asik dengan kepentingan diri sendiri, pernyataan emosi yang berlebihan,

senang dengan aktifitas dan kegembiraan, mengeksploitasi orang lain, dangkal dan sering berani mengambil keputusan dan resiko tinggi, tidak jelas struktur organisasi atau perubahan program tidak tetap dan ambisius.

4. Gaya Depresif

Gaya seorang pemimpin yang kurang berpengalaman dan kurang percaya diri, mengarah pada pasif total, konservatisme ekstrem, mempunyai tendensi birokratis terhadap lingkungan.

5. Gaya Schizoid

Gaya seorang pemimpin berdasarkan persaan bahwa dunia tidak menyediakan banyak jalan kepuasan dan kebanyakan interaksi akhirnya tidak jalan, mengarah kepada kevakuman kepemimpinan. Pemimpin tidak mengarah dan tidak pula mendelegasikan wewenang tetapi menangani sendiri. Tidak menaruh perhatian kepada pemasaran produk yang bias dikembangkan

Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin adalah : (George R.Terry dalam Irham Fahmi, 2014:20)

1. Energi, mempunyai kekuatan mental dan fisik.
2. Stabilitas emosi, tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
3. *Human relationship*, mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
4. *Personal motivation*, keinginan untuk jadi pemimpin harus besar dan dapat memotivasi diri sendiri.
5. *Communication skill*, mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.
6. *Teaching skill*, mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
7. *Social skill*, mempunyai keahlian dibidang sosial supaya terjalin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya.
8. *Technical competent*, mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan

wewenang, menagambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

Menurut Siagian (2002:51) indikator-indikator kepemimpinan yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

1. Iklim saling mempercayai  
Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan  
Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide- ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan  
Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan  
Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan  
Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan

selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.  
Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional  
Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional.

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Ellitan dan Anatan (2009:27) kompetensi adalah karakteristik, sikap dan perilaku atau kemampuan individu yang relatif stabil ketika menghadapi situasi kerja.

Sedangkan menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2015:203) kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Menurut Surya Dharma (2012:102) kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda.

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2015:204-205), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*attitude*) yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Kompetensi karyawan sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu kompetensi karyawan sangat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Menurut Prihadi (2004:57) manfaat kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Prediktor kesuksesan kerja  
Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja

yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan.

2. Merekrut karyawan yang handal  
Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
3. Dasar penilaian dan pengembangan karyawan.  
Identifikasi kompetensi yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Umi Narimawati (2007:75), indikator kompetensi individual dapat diklasifikasi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi Intelektual  
Karakteristik sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman koseptual, dll) yang bersifat relative stabil ketika menghadapi permasalahan yang ada ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan konseptual.
2. Kompetensi Emosional  
Karakteristik sikap perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relative stabil dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan emosional.
3. Kompetensi Sosial  
Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relative bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antar watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya

yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu, 2011:67)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau criteria yang telah disepakati bersama. (Maryoto, 2000:91)

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. (Gilbert dalam Notoatmodjo, 2009:124)

Menurut Wibowo (2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

### **Evaluasi Kinerja (*Performance Appraisal*)**

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain : (Ivancevich dalam Surya Dharma, 2012:14-15)

1. Pengembangan  
Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu detraining dan membantu evaluasi hasil training.
2. Pemberian Reward  
Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi.
3. Motivasi  
Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Perencanaan SDM

Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.

5. Kompensasi  
Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
6. Komunikasi  
Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:81) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangat penting artinya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. (Danang Sunyoto, 2012:19)

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut : (Sjafri Mangkuprawira, 2002:224)

1. Perbaikan Kinerja
2. Penyesuaian Kompensasi
3. Keputusan Penempatan
4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir
6. Defisiensi Proses Penempatan Staf
7. Ketidakakuratan Informasi
8. Kesalahan Rancangan Pekerjaan
9. Kesempatan Kerja Yang Sama
10. Tantangan-Tantangan Eksternal
11. Umpan Balik pada SDM.

Bagi suatu perusahaan atau organisasi penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain : (Wilson Bangun, 2012: 233)

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi  
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
  2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi  
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan atau pelatihan.
  3. Pemeliharaan sistem  
Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.
  4. Dokumentasi  
Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria pengujian validitas.  
Tujuan umum manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan. (Surya Dharma, 2012:27)  
Secara khusus dan spesifik, manajemen kinerja bertujuan untuk : (Surya Dharma, 2012:29).
    1. Memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan.
    2. Bertindak sebagai daya dongkrak untuk perubahan yang lebih berorientasi kinerja.
    3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
    4. Memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.
    5. Mengembangkan hubungan yang terbuka dan konstruktif antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang berkesinambungan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun
    6. Menyediakan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran.
- Untuk memudahkan pengkajian kinerja pegawai, Sedarmayanti (2009:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:
1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)  
Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
  2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)  
Adalah berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan yang lainnya.
  3. Inisiatif (*Initiative*)  
Adalah mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
  4. Kemampuan (*Capability*)  
Adalah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang ternyata dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan.
  5. Komunikasi (*Communication*)  
Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk

mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara pegawai dan atasan yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib dan sepenanggungan.

Kepemimpinan yang efektif dapat tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. Peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. ( Danang Sunyoto, 2012:35)

Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu mempengaruhi dan menggerakkan para bawahannya ke arah yang diinginkan. (Irhah Fahmi, 2014:18)

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. (Wibowo, 2012:323)

Menurut Ruky dalam Sutrisno (2015:209) kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Menurut Amstrong (2004:91) kompetensi mempengaruhi kinerja terkait dengan *input* dan proses (sasaran dan kompetensi) sebagaimana terkait juga dengan *output* dan *outcome* (hasil dan kontribusi).

Berdasarkan Rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.
2. Diduga Kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.

## **METODE**

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Interview, Yaitu melakukan wawancara langsung dengan Karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.
- b. Kuesioner, yaitu merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

## **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri yang berjumlah 32 orang.

## **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2012:116). Sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100. (Suharsimi Arikunto, 2010: 174). Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri yang berjumlah 31 orang karena pimpinan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri tidak termasuk dalam penelitian ini.

Metode analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah :

Adalah metode penelitian yang menunjukkan kepada riset yaitu dalam bentuk rumusan-rumusan.

Rumusan-rumusan yang penulis gunakan dalam menganalisis atau mengukur pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Rumus reabilitas dengan metode alpha menurut Arikunto dalam Dwi Priyatno (2008 : 25) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :  $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sigma_1^2$  = Varian total  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir.

Suatu model regresi dikatakan linear harus melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari: Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio.

Menurut Kriswanto (2008) dalam Masngudi (2012:123), uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan deteksi normalitas dibagi menjadi dua, yaitu: (Ocktavia, 2007 dalam Masngudi, 2012:123)

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bias digunakan diantaranya

yaitu: uji park, uji glesjer, melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi spearman.

Menurut Ariyoso (2009) dalam masngudi (2012:121) menyatakan pada analisis regresi, heteroskedastisitas berarti situasi dimana keragaman variabel independen bervariasi pada data yang dimiliki

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variable independen dalam model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bias digunakan, di antaranya: dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi, dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ), dan dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *index*.

Menurut Santoso dalam Priyatno (2008:39), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan dengan variabel bebas lainnya.

Menurut Sandy (2010) dalam Masngudi (2012:120) multikolinearitas adalah adanya hubungan linear yang sempurna/pasti diantara beberapa/ semua variabel yang menjelaskan dari model regresi.

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. metode yang sering digunakan adalah dengan uji durbin-watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau antara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Menurut Alhusin dalam Priyatno (2008:48) rumus uji durbin-watson sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum(e_n - e_{n-1})}{\sum e_x^2}$$

Keterangan:

d = nilai durbin Watson  
e = residual

Dalam melakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan Regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu program SPSS (Statistical Package for social science). Metode regresi Linear Berganda adalah analisis yang menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen. (Ari Kunto Suharsimi, 2006:296).

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Adapun keterangan dari persamaan diatas :

Y = Kinerja Karyawan  
α = Konstanta  
b = Koefisien regresi  
X1 = Kepemimpinan  
X2 = Kompetensi  
ε = Tingkat Kesalahan (*Standart Error*)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen (X1 dan X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Dwi Priyatno (2008:81) untuk mencari F hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi  
n = Jumlah data  
k = Jumlah variabel independen

Uji Determinasi (R<sup>2</sup>) dalam regresi linear digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebagai berikut: (Anwar Sanusi, 2011:136)

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dimana:

R<sup>2</sup> : Determinasi  
SSR : Keragaman regresi  
SST : Keragaman Total

Untuk mengetahui signifikan antara variabel dapat digunakan rumus uji - t (Sugiyono, 2012 : 230)

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- Bila t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y
- Bila t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub>, maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y

## HASIL

Setelah data kuesioner terkumpul, maka dilakukan pengolahan data dengan bantuan komputer. Dan didapat outputnya sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,925	Reliabel
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,819	Reliabel
Kinerja (Y)	0,885	Reliabel

Sumber : Data primer, Olahan SPSS

Dari tabel di atas didapat nilai Cronbach's alpha standardized lebih besar dari 0,70. Dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Setelah dilakukan uji reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha yang telah di standardized lebih besar dari 0,70 sehingga item pertanyaan variabel-variabel pada tabel 4 dikatakan reliabel dengan kesimpulan item-item pertanyaan tersebut dapat diterima.

## Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

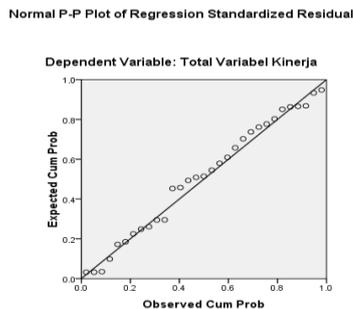
Data ordinal yang telah diubah menjadi data interval kemudian dijumlahkan untuk tiap-tiap responden pada variabel-variabel penelitian, dalam perhitungannya digunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 19

**Tabel 5. Model summary variabel X terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 <sup>a</sup>	.914	.908	1.706	1.089

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa koefisien determinasi adalah 0,956, hal ini berarti hubungan antara variabel X dengan variabel Y sangat kuat. Sedangkan pada Adjusted R square di dapat 0,908 ini berarti bahwa variabel penelitian Kepemimpinan dan kompensasi memberikan kontribusi (sumbangan) pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 90,8%, dan sisanya 9,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Seperti kompensasi, disiplin kerja dll.

Gambar 1 Output SPSS Uji Normalitas



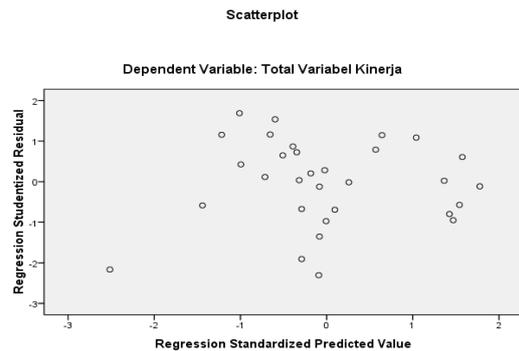
Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 6 output SPSS Uji Multikolinearitas**

Collinearity Statistics		
Tolerance	VIF	
.784	1.276	
.784	1.276	

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai *variance inflation factor* (VIF) keempat Variabel, yaitu kepemimpinan (X1) 1,276, dan kompetensi (X2) 1,276 lebih kecil dari 5, sehingga bias diduga bahwa antarvariabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

**Gambar 2 Output SPSS Uji Heterokedastisitas**



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data memenuhi diatas dan dibawah nol pada sumbu Y, hal ini berarti model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 7 Output SPSS Anova/ Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	863.650	2	431.825	148.454	.000 <sup>a</sup>
	Residual	81.447	28	2.909		
	Total	945.097	30			

a. Predictors: (Constant), Total Variabel Kompetensi, Total Variabel Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Total Variabel Kinerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi variabel X sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  5% (0,05), itu berarti secara simultan variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

**Tabel 8 Output SPSS Coefisien**

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	6.692	2.858		2.342	.027
	Total Variabel Kepemimpinan	-.239	.065	-.230	3.676	.001
	Total Variabel Kompetensi	1.109	.067	1.041	16.614	.000

a. Dependent Variable: Total Variabel Kinerja

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa hasil pengolahan spss didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,692 - 0,239X_1 + 1,109X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 6,692 berarti jika keempat variabel X dianggap 0 atau diabaikan, maka kinerja karyawan bernilai 6,692 satuan.
- b. Koefisien kepemimpinan -0,239 berarti jika kepemimpinan dinaikkan sebesar 1 satuan dan kompetensi diabaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,239 satuan
- c. Koefisien kompetensi 1,109 berarti jika kompetensi dinaikkan 1 satuan dan kepemimpinan diabaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,109 satuan

Berikutnya dari hasil uji t dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi kepemimpinan 0,001, dan kompetensi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  %5 (0,05), berarti kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.

#### SIMPULAN.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dari uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,908, hal ini berarti variabel X secara simultan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kepuasan pasien sebesar 90,8% dan sisanya 9,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Dari hasil Uji F didapat tingkat signifikansi variabel X sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  5% (0,05), itu berarti secara simultan variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- c. Dari Uji t didapat bahwa tingkat signifikansi kepemimpinan 0,001 dan kompetensi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  %5 (0,05), berarti kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota duri.

#### SARAN.

- a. Diharapkan kepemimpinan yang demokratis di lakukan oleh pimpinan agar kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri dapat meningkat.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk membahas pengaruh kepemimpinan transformasi dan demokratis terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Amstrong, M, 2004. *Performance Management*, Terjemahan : Tono Setiawan, Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (2010), *prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta, Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_, (2006), *prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Dharma Surya, 2012. *Manajemen Kinerja*, Cetakan V, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Ellitan Lena&Anatan Lina, 2009. *Manajemen Inovasi Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia*, Cetakan I, Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham, 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*, Cetakan III, Alfabeta, Bandung.
- Hutauruk, Roslinda Nur Cahaya, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Medan)*, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia.
- Manullang, M, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan ke XXI, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Maryoto, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE : UGM, Yogyakarta.
- Masngudi dan M. Noor Salim. 2012. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Trianandra University Press. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta. MediaKom.
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan. Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang. P, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ke-21, Bandung, CV.Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori Kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Tika, Moh. Pabunda, 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Verayanti, Putu Deby, dkk, 2014. *Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng*, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Wibowo, 2007. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Cetakan VI, Rajawali Pers,
- Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.