

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERSEPSI KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BPD BALI
CABANG UTAMA DENPASAR**

Tri Rahayu Wulandari¹
Anak Agung Ayu Sriathi, SE, MM²
Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
***e-mail:* trirahayu.wulandari@yahoo.com**

ABSTRAK

PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar merupakan bank pembangunan daerah yang berhasil menerapkan konsep kompetensi dan persepsi kepemimpinan yang berkualitas. Hal ini dapat tercermin dari kesiapan PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar untuk masuk dalam persaingan global perbankan serta meningkatkan kemampuan dan kinerja maupun kepercayaan masyarakat. Peningkatan kinerja tentu akan berhubungan dengan kompetensi seseorang dalam mengaplikasikan kemampuan dan keahliannya. Tidak hanya terfokus pada kompetensi namun persepsi kepemimpinan yang berperan dalam mempengaruhi kinerja PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar. *Stratified random sampling* merupakan metode yang digunakan dalam penentuan sampel sebanyak 144 orang. Analisis linear berganda digunakan dalam mengolah data penelitian ini. Kesimpulan yang diperoleh bahwa kompetensi dan persepsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kompetensi, persepsi kepemimpinan, kinerja karyawan

ABSTRACT

PT. BPD Bank Bali Denpasar Main BranchOffice is a regional development bank that managed to implement the concept of leadership competencies and perception of quality. This can be reflected in readiness PT. BPD Bank Bali Denpasar Main BranchOffice to enter the global banking competition and improve the capabilities and performance and public trust. Improved performance would be associated with a person's competence in applying skills and expertise. Not only focused on leadership competencies, but perception plays a role in influencing the performance of PT. BPD Bank Bali Denpasar Main BranchOffice. Stratified random sampling is a method used in the determination of a sample of 144 people. Linear regression analysis is used in data processing research. The conclusion that the perception of leadership competencies and significant effect on employee performance.

Keywords : competence, leadership perception, employees performance

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah menunjukkan bahwa semakin berkembangnya aktivitas dunia, baik itu di dalam perusahaan industri, perusahaan perdagangan maupun perusahaan jasa. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat demi terciptanya kinerja yang ditargetkan perusahaan, seorang pemimpin perusahaan dituntut untuk bekerja secara seksama dengan gaya kepemimpinan yang memang sesuai dengan karakter perusahaannya, dan juga mampu memilih atau mempekerjakan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan. Perusahaan memberikan penghargaan kepada sumber daya manusianya akan memberikan efek pada sikap dan perilakunya dalam mewujudkan kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil akhir individu dan sumber daya lain menurut tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan, sehingga mencapai kinerja yang menjadi kunci keberhasilan produktivitas perusahaan. Dalam artian lainnya kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan baik secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah diberikan (Anwar P. Mangkunegara, 2007:9).

Unjuk kerja seseorang merupakan perpaduan antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja akan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari karyawan maupun yang berasal dari organisasi. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan atau kompetensinya. Sedangkan kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan yaitu seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya. Hal ini pun diperkuat dengan pernyataan

yang diungkapkan oleh Natalia, dkk (2007) bahwa untuk menciptakan kinerja yang baik, maka perusahaan memerlukan suatu sistem atau teknik. Teknik ini beroperasi pada peraturan atau standar namun melibatkan sumber daya manusianya. Kompetensi adalah suatu kapabilitas untuk merealisasikan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan atau tingkat pendidikan serta didukung oleh perilaku kerja untuk mengupayakan pekerjaan tersebut. Menurut Widyatmini dan Hakim (2008) kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yakni variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi.

Kompetensi menggambarkan kualitas wawasan, keterampilan, perilaku, dan kemahiran untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara tepat guna. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai pekerjaan. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktik, pelatihan atau pengalaman (Wirawan, 2009:9). Dengan demikian, kompetensi menerangkan keterampilan atau pengetahuan yang dibuktikan oleh pengalaman seseorang dalam suatu bidang tertentu sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2007:86). Kompetensi sebagai keahlian seseorang untuk mewujudkan pada tingkat kerja yang maksimal di tempat kerja, termasuk bagaimana karyawan menerapkan keterampilan dan wawasan dalam suasana yang baru. Ardiana (2010) menambahkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru, dan jenis-jenis organisasi di tempat kerja, dapat diperoleh dengan pemahaman ciri-ciri dari orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Dengan

terpenuhinya hal tersebut dapat dilihat sejauh mana kinerja karyawan yang mampu dihasilkan.

Qamariah dan Fadli (2011) menyatakan bahwa Kompetensi mempunyai hubungan erat dengan kinerja karyawan. Elemen kompetensi yang berupa motif, ciri pribadi dan persepsi diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang salah satunya akan memunculkan kinerja pada karyawan. Kompetensi mendiskripsikan apa yang dilakukan karyawan dalam perusahaan pada setiap posisi sesuai dengan standarnya, mengenal karakteristik pengetahuan dan kefasihan yang diperlukan oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas dengan profesional dan memuat semua segi tata laksana kinerja, keahlian dan wawasan tertentu, sikap, hubungan, maupun penerapan dan perkembangan.

Gaya kepemimpinan adalah proses untuk memperdayakan orang lain untuk menafsirkan dan menyetujui dengan apa yang perlu diperbuat dalam menjalankan tanggung jawab secara efektif, serta memberikan pelayanan terhadap usaha individu untuk mencapai destinasi bersama (Yukl, 2005:8). Fahmi (2009) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa setiap pemimpin memiliki cara masing-masing dalam mempengaruhi bawahannya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang positif dan selaras dengan situasi perusahaan akan mendorong motivasi yang tinggi pada setiap individu sehingga membangun semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Parlinda, dkk (2009) menyebutkan kepemimpinan merupakan faktor yang utama saat memberikan petunjuk kepada karyawan. Sebab dewasa ini kepemimpinan yang dibutuhkan yaitu sikap kepemimpinan yang mampu mengayomi karyawannya dengan menumbuhkan

dan mengasah keberanian para karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga tercipta kinerja yang optimal. tersebut Muhamad Fauzan (2010) menurutnya, gaya kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi diharapkan dapat mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Abbas, dkk (2009) bahwa kepemimpinan sebagai faktor membuktikan efek sinergis dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

PT. Bank Pembangunan Daerah Bali (PT. BPD Bali) sebagai bank pembangunan daerah yang berdiri sejak tahun 1962 dan dalam perkembangannya sampai saat ini bergerak dengan visi, menjadikan PT. Bank BPD Bali sebagai bank SEHAT dan badan usaha yang unggul dan terpercaya dalam persaingan global serta mampu memenuhi keinginan *stakeholder*. PT. Bank BPD Bali harus selalu berbenah untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada nasabah. Peralihan status Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dan bank umum devisa membuat perusahaan ini harus memperhatikan kesiapan informasi teknologi, pembenahan sistem (standar kerja, organisasi) dan sumber daya manusia berkualitas untuk dapat ikut berpacu dalam kompetisi global saat ini. Sebagai wujud keseriusannya dalam menangani masalah sumber daya manusia dari tujuh buah misi yang menjabarkan misi PT. BPD Bali dalam urutan pertama disebutkan, meningkatkan kompetensi individu dan organisasi (Intelektual, *Skill* dan *Ability*). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi individu sangat diperlukan untuk membentuk kompetensi organisasi itu sendiri. Dalam hal kompetensi, karyawan dituntut untuk berperan sebagai sumber daya manusia yang memiliki

kecakapan kinerja dan skill yang handal, professional serta didukung dengan informasi teknologi yang memadai sehingga nantinya akan terbentuk sikap dan perilaku yang mandiri dan berani mengambil resiko, transparan, dan independen serta bertanggung jawab. Selain itu adanya hal yang menunjukkan adanya perbedaan antara para karyawan dalam hal jenjang pendidikan yang tidak strata, adanya masalah dalam kualitas sumber daya manusia pada karyawan yang tergolong rendah. Kurangnya kerja sama yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh pimpinan dan kurangnya kesadaran karyawan untuk bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional perusahaan. Hal tersebut dapat menjadi budaya kerja para karyawan Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar. Berikut ini adalah Tabel 1. jumlah karyawan dan pendidikan PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar.

Tabel 1. Jumlah karyawan dan pendidikan PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar

NO.	Bagian	Pendidikan				Total
		SMA	Diploma	S1	S2	
1.	PNB	-	-	7	-	7
2.	PNT	-	-	16	1	17
3.	Luar Negeri	-	-	1	-	1
4.	PMS	-	-	7	-	7
5.	PMD	-	-	3	-	3
6.	LPD	-	-	1	-	1
7.	PNK	-	-	1	-	1
8.	ADC	-	-	6	-	6
9.	Adm. ON dan Kliring	-	-	3	-	3
10.	DUK	-	-	3	-	4
11.	ADK	-	-	11	-	11
12.	Kas	-	-	16	-	16
13.	Kantor Capem	3	-	134	10	147
TOTAL						224

Sumber: PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar, 2012.

Disisi lain dalam hal gaya kepemimpinan, selama observasi adalah bagaimana cara seorang pemimpin mengelola para karyawan dalam menjalankan tugasnya dan menerapkan prinsip-prinsip yang diyakini oleh Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar yaitu tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*) sebagai faktor yang sangat penting dalam pencapaian kinerja yang lebih baik yang dilakukan oleh kepala cabang utama beserta kedua orang wakil kepala (pelayanan dan operasional).

Ketidaksatabilan pemimpin memiliki efek bagi karyawannya diantaranya terjadi kejenuhan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan serta terjadinya penurunan kinerja. Pemimpin yang tidak melakukan fungsi kepemimpinannya dengan baik membuat karyawan jadi cenderung mangkir dari pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan tidak bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Masalah lain ialah seringnya intervensi dari birokrasi atau pemegang saham yang notabenenya adalah seperti pejabat daerah.

Berdasarkan penejelesan penelitian yang dilakukan sebelumnya dan permasalahan yang ada, maka peneliti melakukan penelitian perihal pengaruh kompetensi dan persepsi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utana Denpasar. Melalui teori dan penelitian sebelumnya maka dapat dinyatakan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Kompetensi dan Persepsi Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar.

- 2) Kompetensi dan Persepsi Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar.

METODE PENELITIAN

Lokasi, Obyek Penelitian, Populasi, dan Sampel

Penelitian pada PT. BPD Bali Kantor Cabang Utama Denpasar yang berlokasi di Jalan Gajah Mada No. 6 Denpasar. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah kompetensi dan gaya kepemimpinan serta kinerja karyawan Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar. Populasi yang ada pada lokasi penelitian sebanyak 224 orang. Namun jumlah sampel yang diambil berdasarkan rumus slovin adalah 144 orang. Jumlah sampel setiap bagian diambil berdasarkan perhitungan seperti tabel.2 berikut.

Tabel 2. Jumlah sampel disetiap bagian pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar

No.	Bagian	Jml Populasi (orang)	Sampel (orang)
1	Bidang PNB, PNT, Luar Negeri	25	16
2	Bidang PMS, PMD, LPD	11	7
3	Bidang KBD, ADC, Adm.ON, DUK, ADK	25	16
4	Bidang Kas	16	10
5	Kantor Capem	147	95
	Total	224	144

Sumber : PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar,2012

Pengumpulan data pada penelitian menggunakan metode kuisioner dengan pengukuran skala *Likert*. Pengujian instrumen penelitian dengan uji validitas dan reabilitas. Metode pengkajian data yang dilakukan dengan mengaplikasikan

analisis regresi linear berganda yang dilengkapi uji asumsi klasik yakni terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heterokedastisitas. Hipotesis diuji dengan menerapkan uji T (secara parsial) dan uji F (secara simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Karakter responden dapat digambarkan mengenai jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar. Berdasarkan jenis kelamin didapatkan bahwa jumlah frekuensi perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, yaitu 80 orang atau 56 persen sedangkan jumlah frekuensi laki-laki sebanyak 64 orang. Berdasarkan umur karyawan diketahui bahwa jumlah frekuensi yang lebih tinggi pada rentang umur 20-34 tahun yaitu 79 orang atau 54,9 persen. Berdasarkan tingkat pendidikan diketahui bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 lebih banyak dibandingkan tingkat pendidikan SMA, Diploma dan S2 yakni sebesar 92 orang atau 64 persen.

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Indikator yang diuji dapat dikatakan valid karena nilai dihasilkan lebih besar dari 0,30. Hasil pengujian reabilitas menunjukkan bahwa butir-butir kuisioner tersebut reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* berada diatas 0,60.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengolahan data penelitian ini mengaplikasikan analisis regresi linear berganda. Hasil dari analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,579 X_1 + 0,389 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompetensi

X₂ = Persepsi Kepemimpinan

Hasil Uji Normalitas

Suatu data yang terdistribusi normal atau tidak dapat ditentukan melalui statistik Kolmogorof-Smirnov. Hasil uji menyatakan bahwa nilai Asymp-Sig 0,180 lebih besar dari 5 persen sehingga model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel *independent* atau bebas yang terdiri dari Kompetensi (X1) dan Persepsi Kepemimpinan (X2) keduanya memiliki nilai *tolerance* yang sama sebesar 0,445 dan nilai VIF sebesar 2,248. Dalam hal ini nilai *tolerance* kedua variabel independent lebih besar dari 0,1 dan besar nilai VIF kurang dari 10 maka dijelaskan tidak terjadi adanya multikolinearitas antar variabel independent dalam bentuk regresi.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan varian pada model regresi. Model Glesjer digunakan untuk

mendeteksi heterokedastisitas tersebut. Hasil uji menunjukkan pada variabel Kompetensi (X1) dengan nilai signifikansi 0,535 dan Persepsi Kepemimpinan (X2) dengan nilai signifikansi 0,952. Sesuai dengan nilai signifikansi kedua variabel bebas yang ditunjukkan lebih besar dari alpha 5 persen sehingga dikatakan dalam model regresi ini tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

UJI F (secara simultan)

Pengaruh Kompetensi dan Persepsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar.

Uji F atau pengujian secara simultan digunakan untuk menjawab hipotesis pertama yaitu mengetahui tingkat signifikansi pada variabel bebas yang terdiri dari kompetensi dan persepsi kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perhitungan uji F $F_{hitung} (325,054) > F_{tabel} (3,00)$, maka H_0 ditolak. Maka dapat dirumuskan variabel kompetensi dan persepsi kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

UJI T (secara parsial)

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar.

Uji T atau pengujian secara parsial digunakan untuk menjawab hipotesis kedua yaitu membaca sejauh mana tingkat signifikansi pada variabel kompetensi dan persepsi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji

menunjukkan $T_{hitung} (10,866) > T_{tabel} (1,645)$ maka H_0 ditolak. Maka dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar.

Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar.

Melalui pengujian secara parsial diketahui bahwa $T_{hitung} (7,289) > T_{tabel} (1,645)$ maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi kepemimpinan bermakna positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar.

Pengaruh Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat.

Dari kedua variabel bebas yang ada di dalam penelitian ini, terdapat variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang dominan tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai *standardized coefficient beta*. Melalui perhitungan *standardized coefficient beta* maka diketahui nilai dari variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,579 sedangkan variabel persepsi kepemimpinan (X_2) sebesar 0,389. Oleh karena itu disimpulkan bahwa variabel bebas kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar dibandingkan dengan variabel bebas persepsi kepemimpinan.

Kesimpulan

Bersumber pada analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dan hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut.

- 1) Hasil uji secara simultan (UJI F) diperoleh bahwa variabel kompetensi dan persepsi kepemimpinan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar.
- 2) Hasil uji secara parsial (UJI T) diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi dan persepsi kepemimpinan secara parsial bernilai positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar.
- 3) Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan interpretasinya serta kesimpulan, maka saran yang dapat diajukan kepada perusahaan diantaranya adalah sebagai berikut.

Dalam mewujudkan kinerja yang baik, perusahaan harus memiliki kriteria tertentu kepada karyawan. Dari hal seleksi, penempatan hingga pengembangan

SDM. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi-kompetensi yang ada pada setiap karyawan dan melakukan evaluasi kinerja yang dapat dijadikan pembelajaran untuk periode berikutnya. Dalam hal kompetensi, karyawan harus lebih tanggap terhadap perintah atasan. Baik perintah yang memang menjadi tanggung jawabnya ataupun di luar tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan peningkatan kompetensi diri dari setiap karyawan terhadap tugas yang diberikan agar menghasilkan kinerja yang telah ditetapkan. Semakin meningkatnya tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kompetensi yang dimiliki oleh seseorang. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan bagaimana cara untuk dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Serta diperlukannya pengaturan waktu secara efektif dalam mengerjakan tugas. Sehingga pekerjaan terselesaikan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR RUJUKAN

- Abbas.Qaisar dan Sara Yacoob. 2009. Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan. *Pakistan Economic and Sosial Review*,47 (2): h:269-292.
- Ardiana. 2010. Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.12 (1): h:42-55.
- Budiarti, Isniar.2013. Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dalam JIPSI Vol. 1.
- Fahmi. 2009. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi*.Vol 3. No.1 Tahun 2009.
- Muhamad Fauzan Baihaqi. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. *Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, Semarang
- Natalia Kosasih dan Sri Budiani. 2007. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Departemen *Front Office* Surabaya Plaza Hotel” *Jurnal Manajemen Perhotelan*. 3 (2):h:80-88.
- Parlinda, Vera dan M. Wahyuddin. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal ISSN 1968-2675*.1(4):h:104.
- Qamariah, Inneke dan Fadli. 2011. Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung. *Jurnal Ekonom*.14(2):h:63-73
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widyatmini dan Luqman Hakim. 2008. “Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok”. Dalam *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 13 (2): h:163-171.
- Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah UNIKOM Vol.7 No.2*.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. Jakarta: Gramedia.