

**PENGARUH KOMPETENSI, EMPATI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWANSTUDI PADA CV. KARYA ALAM  
ABADI SAMPANG CILACAP JAWA TENGAHPERIODE 2018-2019**

**Afif Solaiman**

Alumni Fakultas Ekonomi  
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa  
**Email:** namialosfifa111@gmail.com

*In general, the HR function is to manage, manage as maximally and effectively as possible the Company, in order to obtain maximum performance results. Human resources are the key to running or not a company. In addition, the Company one with another company has its own standards in assessing a job from employees. General assessment benchmarks are employee discipline, abilities, skills, family background, work experience, social and demographic levels. Thus, an employee in a company must have the knowledge, skills, attitudes, values, or personal characteristics that enable workers to achieve success in completing their work through achieving results or success in completing their tasks so that goals within the company can be achieved and provide satisfaction for consumers. In addition, employees at CV. Cilacap's Eternal Nature Work also needs to have a spirit of patriotism in the community such as helping others who need help. If the above discusses the need for adjustments to the employee's environment, also employees must have a commitment to their company, such as employees performing tasks assigned in accordance with the boundaries of the assignments given, as well as resolving company goals with employees. so that the relationship between the employee and his boss can be harmoniously established.*

**Kata Kunci:** *competence, empathy, organizational commitment, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Secara umum fungsi SDM adalah mengatur, mengelola secara maksimal dan seefektif mungkin Perusahaan, guna mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia adalah kunci berjalan atau tidaknya suatu perusahaan. Selain itu Perusahaan satu dengan perusahaan lain mempunyai standarnya sendiri dalam menilai suatu pekerjaan dari karyawan.

Tolak ukur penilaian secara umum yaitu kedisiplinan karyawan, kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi. Dengan demikian, seorang karyawan di dalam suatu perusahaan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tujuan di dalam perusahaan dapat tercapai dan memberikan kepuasan tersendiri untuk konsumennya. Selain itu karyawan pada CV. Karya Alam Abadi Cilacap juga perlu memiliki jiwa patriotisme di lingkungan masyarakat seperti menolong sesama yang membutuhkan bantuan. Jika di atas membahas perlunya penyesuaian terhadap lingkungan karyawan, juga karyawan harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya, seperti karyawan melakukan tugas yang di berikan sesuai dengan batas tugas yang di berikan, serta tujuan perusahaan dengan karyawan dapat terselesaikan. sehingga hubungan karyawan dengan atasannya dapat terjalin secara harmonis.

Kinerja kerap sekali di gunakan sebagai patokan dalam melakukan penelitian akademik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2015) Sedangkan Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan Rizal et al., (2013) Contoh kasus kinerja seperti, seorang siswa yang di berikan tugas dari guru untuk di kerjakan dan di kumpulkan pada jam yang di tentukan dan murid tersebut menyelesaikannya dan mengumpulkan tugas tersebut sesuai waktu yang telah di tentukan guru tersebut.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Noe, (2002:94) dalam Wibowo, (2010). Lebih lanjut menurut Achmad S. Rucky (dalam Sugiyanto 2007:64)” komponen yang membentuk kompetensi seseorang adalah: motif, karakteristik pribadi, konsep diri pengetahuan, dan keterampilan. Slamet Riyanto (2012) empati adalah kemampuan untuk menyadari, memahami dan menghargai perasaan dan pikiran orang lain. Empati adalah menyelaraskan diri (peka) terhadap apa, bagaimana dan latar belakang perasaan dan pikiran orang lain sebagaimana orang tersebut merasakan dan memikirkannya. Bersikap empatik berarti mampu membaca orang lain dari sudut pandang emosi. Menurut Schultz (1991) proses empati bertahap sebagai berikut:

membayangkan diri dalam kedudukan orang lain, membandingkan sikap diri sendiri dengan sikap yang dialami oleh orang lain, mengambil kesimpulan-kesimpulan dari sikap individu lain dan membandingkannya dengan reaksi khayal apabila berada dalam keadaan yang di alami orang lain.

Menurut Sterss dan Porter dalam Sopiiah, (2008 : 156) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dapat di lihat dari tiga faktor: kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan. Mangkunegara, (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja (*job measurement*) dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan. Hasil dari penilaian kinerja ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan Supatmi, Nimran, & Utami, (2013). Menurut Dharma, (2003 : 355) penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan dapat diukur dengan indikator kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Menurut Prawirosentono, (2008), Kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikaor yaitu: Efektifitas, Tanggung Jawab, disiplin, dan inisiatif. Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan kata lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada Karyawan CV. Karya Alam Abadi (KAA), dengan populasi berjumlah 50 karyawan, teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *Purposive random sampling*. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu

kompetensi (X1), Empati (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan kinerja karyawan (Y). Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer diperoleh dengan teknik wawancara dan memberikan kuisioner kepada masing-masing sampel. Kuisioner terbagi dalam 5 (lima) kategori jawaban dengan masing-masing skor jawaban berdasarkan skala Likert.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 40 karyawan sebagai responden. Responden terdiri dari 37 pria dan 24 wanita. Berikut ini disajikan data demografis responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

		Frequency	Percent
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	90
	Wanita	4	10
Usia	20-25 tahun	8	20
	26-30 tahun	5	12,5
	31-35 tahun	9	22,5
	>36 tahun	18	45
Pendidikan Terakhir	SD/SMP	10	25
	SMA/SMK	27	67,5
	D3	1	2,5
	Sarjana	2	5
Masa Kerja	1 tahun	3	7,5
	2 tahun	7	17,5
	3 tahun	30	75
Status Perkawinan	Kawin	32	80
	Belum Kawin	8	20

**Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif Kompetensi**

Indikator	Item	ST		TS		N		S		SS		Mean	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kompetensi													
Kompetensi	1			4	4%	11	11%	25	25%	4,53	SB		
Peraturan	1			5	5%	24	24%	11	11%	4,15	B		
Larangan	1			6	6%	13	13%	21	21%	4,38	SB		
Sikap	1			5	5%	19	19%	16	16%	4,28	SB		
Keterampilan	1		1	1%	2	%	13	13%	24	24%	4,50	SB	

Statistik deskriptif menunjukkan nilai *mean* tertinggi pada variable kompetensi terjadi pada indikator kompetensi dan nilai *mean* terendahnya pada indikator peraturan. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi pada CV. Karya Alam Abadi (KAA) Cilacap dikategorikan sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,53. Apabila Kompetensi memenuhi, maka berdampak baik dalam bekerja dan meningkatkan kinerja setiap karyawan.

**Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptip Empati**

Indikator	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Empati													
Bantuan	1					6	6%	20	20%	14	14%	4,20	SB
Solusi	1					5	5%	8	8%	27	27%	4,55	SB
Perasaan	1					5	5%	19	19%	16	16%	4,28	SB
Membantu	1					7	7%	20	20%	13	13%	4,15	B
Bantuan	1			3	3%	4	4%	15	15%	18	18%	4,20	SB

**Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptip Komitmen Organisasi**

Indikator	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Komitmen													
Permasalahan	1			1	1%	13	13%	14	14%	12	12%	3,93	B
Keluarga	1					6	6%	20	20%	14	14%	4,20	SB
Kontribusi	1			2	2%	10	10%	11	11%	17	17%	4,08	SB
Karir	1			1	1%	6	6%	23	23%	10	10%	4,05	SB
Jasa	1					10	10%	14	14%	16	16%	4,15	B

**Tabel 5 Hasil Statistik Deskriptip Kinerja Karyawan**

Indikator	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kinerja Karyawan													
Tugas	1					2	2%	13	13%	25	25%	4,58	SB
Waktu						6	6%	20	20%	14	14%	4,20	SB
Tepat Waktu	1					2	2%	13	13%	24	24%	4,56	SB
Disiplin	1					4	4%	16	16%	19	19%	4,38	SB
Bantuan	1					4	4%	13	13%	22	22%	4,46	SB

### Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov* dapat dikatakan bahwa secara statistik, variabel pengganggu atau residual memiliki data yang terdistribusi secara normal karena tingkat signifikansinya berada diatas 0,05. Hal ini dapat dilihat pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang menunjukkan nilai 0,926. Dari data diatas menunjukkan bahwa seluruh variable independe memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolonieritas. Berdasarkan pada gambar dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi karena penyebaran titik-titik pada gambar merata dan tidak membentuk suatu pola.

### Uji Hipotesis

Diketahui nilai sig, untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,212 > 0,05$  sehingga H1 kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H1 dinyatakan, ditolak. Diketahui nilai sig, untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,018 < 0,05$  sehingga dapat di simpulkan bahwa Empati berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H2 dinyatakan diterima. Diketahui nilai sig, untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,439 < 0,05$  sehingga dapat di simpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H3 dinyatakan ditolak.

### Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan output diatas diketahui signifikansi untuk X1, X2, X3, secara simultan adalah  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Empati berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. karna nilai sebesar  $0,018 < 0,05$  sehingga H2 (Empati) di Terima.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.292 <sup>a</sup>	.085	.031	12.35606

a. Predictors: (Constant), *return on asset, current ratio, debt to equity ratio*

b. Dependen Variabel : Dividend payout ratio

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,031 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Kompetensi, Empati dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan 31%.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompetensi (K) terhadap Kinerja Karyawan adalah  $0,212 > 0,05$  sedangkan koefisien regresi  $\beta$  sebesar  $0,239$ . Artinya Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada indikator Kompetensi merupakan indikator dengan nilai *mean* paling tinggi sebesar  $4,53$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kurang baik diterapkan oleh perusahaan. Dengan Kompetensi Karyawan yang kurang baik untuk perusahaan, perusahaan dapat mengatasinya dengan membuat kebijakanyang lebih di perketat lagi untuk karyawan sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi.

### **Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Empati**

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi Empati terhadap Kinerja Karyawan adalah  $0,018 < 0,05$  sedangkan koefisien regresi  $\beta$  sebesar  $0,441$ . Artinya Empati berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada variabel indikator Solusi merupakan indikator dengan nilai *mean* paling tinggi sebesar  $4,55$  Hal ini menunjukkan bahwa Empati sangat baik diterapkan pada karyawan. Sehingga mereka dapat memaknai bahwa pekerjaan dan kekompakan yang mereka lakukan dapat menumbuhkan jiwa tolong menolong sesama Karyawan.

Semakin baik Empati yang diterapkan maka dapat membantu individu dalam menghadapi masalah yang di hadapi idividu lain.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rani setyaningrum, Hamidah nayati utami ika ruhana (2016) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur Variabel Empati (X4) dapat diketahui bahwa rata-rata yg dihasilkan sebesar  $3,86$ , dimana hal ini menunjukkan bahwa Empati yang dimiliki karyawan dikategorikan baik.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja adalah  $0,439 > 0,05$  sedangkan koefisien regresi  $\beta$  sebesar  $0,129$ . Artinya Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada Komitmen Organisasi diketahui bahwa indikator keluarga merupakan indikator dengan nilai *mean* paling tinggi sebesar  $4,20$ .

Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tergolong kurang baik. bahwa dengan Komitmen Organisasi yang kurang baik berdampak pada Kesenjangan keluarga setiap karyawan. Oleh karena itu hubungan karyawan dan perusahaan perlu menjadi bahan masalah yang sangat serius karna merupakan suatu keterkaitan yang berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa (1) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai sig, untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,212 > 0,05$  sehingga H1 kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H1 dinyatakan di Tolak. (2) Empati berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai sig, untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,018 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Empati berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H2 dinyatakan di Terima. (3) komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai sig, untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,439 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H3 dinyatakan di Tolak. (4) Berdasarkan output diatas diketahui signifikansi untuk X1, X2, X3, secara simultan adalah  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Empati berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. karna nilai sebesar  $0,018 < 0,05$  sehingga H2 (Empati) di Terima.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### **Bagi Akademisi**

Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan atau bahan referensi dengan Variabel Kompetensi, Empati dan Komitmen Organisasi lebih lanjut. Penelitian kedepan perlu menambah variabel lain seperti lapangan kerja, lingkungan kerja dan upah.

### **Bagi CV. Karya Alam Abadi (KAA) Cilacap**

Empati berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka nilai kekeluargaan dan gotong-royong di dalam perusahaan lebih ditumbuhkan lagi dan kekompakan tetap terjaga . Indikator Empati seperti merasakan masalah apa yang di hadapi sesama rekan kerja, mendengarkan dan memberi solusi jika membutuhkan dan menolong jika rekan kerja membutuhkan pertolongan harus di tingkatkan dan di pertahankan oleh perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abrivianto P, O., Swasto, B., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian HRD PT.Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.

Allen and Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organitazion* (PT Elex Me). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*.

Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Ferris, K. dan Aranya, N. (1983). A Comparison of two organizational commitment scales. *Personnel Psychology*, 3, 87–98.
- Finch dan Crunkilton dalam Mulyasa. (2004). kompetensi guru. Retrieved from <http://rasto.wordpress.com/2008/01/31/kompetensi-guru/>
- Ghozali, I. (2006). Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS 19. *Edisi Kelima Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro*.
- Hatmodjosoewito, J. S. (2010). Hubungan Antara Transparansi Pengelolaan Universitas Dengan Kinerja Karyawan Dalam Rangka Menciptakan Good University Governance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Milkovich, G. T. (1987). *A strategic perspective on compensation management. CAHRS Working Paper Series*.
- Munandar, U. (2004). *Mengembangkan Bakat dan Kreatifitas Anak Sekolah*. (Gramedia, Ed.) (Gramedia). Jakarta.
- Norfianti, K. (2012). Analisis pengaruh citra merk persepsi harga dan daya tarik terhadap minat beli konsumen pada produk air minum dalam kemasan galon merk Aqua. *Skripsi FEB UNDIP*.
- Novita Sari, R., Sjahrudin, H., razak, N., Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar, M., & Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar, D. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(8), 19–30. <https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan. Journal of Experimental Psychology: General*. <https://doi.org/10.1117/12.793473>
- Priyatno, D. (2014). SPSS 22 Pengolahan data Terpraktis. In *SPSS 22 Pengolahan data Terpraktis*. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2011.01.042>
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. (UB Press:, Ed.). Malang: UB Press:
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

*Perusahaan dari Teori ke Praktik* (PT Raja Gr). Jakarta: PT Raja Grafindo.

Rizal, Y., Hubeis, M., Mangkuprawira, S., Keuangan, D., Manajemen, D., & Pascasarjana, S. (2013). Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Public. *Manajemen IKM*.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi* (Andi Offse). Yogyakarta.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. *Alfabeta*.

Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*. <https://doi.org/10.9876/10.9876/VOL1ISSN1978-743X>

Trisnaningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman. *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. <https://doi.org/10.1590/S0104-14282003000200006>

Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.