

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PALANG MERAH INDONESIA PROVINSI JAWA TENGAH BERBASIS SIKAP SPIRITUAL DAN KOMPETENSI

Nurul Maulida Abidin, Ratih Pratiwi

Fakultas Ekonomi, Universitas Wahid Hasyim Semarang

e-mail: rara@unwahas.ac.id

ABSTRACT

Research departs to conduct research studies in Central Java Province in order to describe the influence of spiritual attitudes and competencies on the performance of PMI people. Who participated in this study were all PMI employees of Central Java Province, and the selection method used was purposive sampling. Only Muslims are eligible to participate in the survey, which collects data through the use of open-ended questions. A total of 42 questions were used to obtain data, while as many as 40 questionnaires could be used to collect information. The research method used is quantitative research and the analytical tool used is SPSS 16.0 for Windows. A statistically substantial beneficial effect on employee performance has been shown to be related to spiritual attitudes and competencies, according to the study. The implications of these findings for humanitarian organizations and social services are examined against prior evidence.

Keywords: *spiritual attitude; competency; employee performance*

ABSTRAK

Penelitian berangkat untuk melakukan studi penelitian di Provinsi Jawa Tengah guna menggambarkan pengaruh sikap dan kompetensi spiritual terhadap kinerja insan PMI. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PMI Provinsi Jawa Tengah, dan metode pemilihan yang digunakan adalah purposive sampling. Hanya Muslim yang memenuhi syarat untuk berpartisipasi dalam survei, yang mengumpulkan data melalui penggunaan pertanyaan terbuka. Sebanyak 42 pertanyaan digunakan untuk memperoleh data, sedangkan sebanyak 40 kuesioner dapat dimanfaatkan untuk mengumpulkan informasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan alat analisis yang digunakan adalah SPSS 16.0 for Windows. Pengaruh bermanfaat yang substansial secara statistik pada kinerja karyawan terbukti terkait dengan sikap dan kompetensi spiritual, menurut penelitian ini. Implikasi dari temuan ini untuk organisasi kemanusiaan dan layanan sosial diperiksa berdasarkan bukti sebelumnya.

Kata kunci: *sikap spiritual, kompetensi, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan di masa depan akan meningkat jika memiliki karyawan terlatih yang dapat diandalkan. Menurut Rivai (2005), sumber daya manusia adalah seseorang yang mampu, mau, dan mampu membantu perusahaan mencapai tujuannya. Penting juga untuk dicatat bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor input yang digunakan bersama dengan faktor lain seperti uang, bahan, mesin dan metode/teknologi untuk menghasilkan output berupa barang atau jasa dalam rangka pencapaian organisasi. tujuan melalui proses manajemen.

Menurut As'ad (2001), kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam

menyelesaikan suatu tugas, kinerja dapat digunakan untuk mengukur kesehatan suatu organisasi. Hal ini digambarkan sebagai penjumlahan dari kontribusi yang dihasilkan oleh setiap pekerja (Robbins, 2006). Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan adalah hasil dari seberapa banyak dan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan sambil mematuhi kebijakan perusahaan.

Kinerja pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keyakinan dan kemampuan agama. Seperti yang didefinisikan oleh Amin (2013), sikap spiritual menunjukkan kesadaran

spiritual untuk berhubungan dengan kekuatan besar, merasakan kenikmatan dan nilai-nilai ibadah, menemukan makna hidup dan keindahan, membangun kedamaian dan keharmonisan dengan alam semesta, menangkap sinyal dan pesan. yang tersembunyi di balik fakta, memperoleh pemahaman yang menyeluruh, dan menangani hal-hal yang tidak terlihat. Sikap rohani.

Selain memiliki tingkah laku yang islami dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan, pegawai juga harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan posisi yang akan ditempati sehingga memudahkan dalam melaksanakan tugasnya. Hawi (2013) " *A person's ability to do tasks requiring cognitive, emotional, and psikomotor behavior is defined as the amount to which he or she has acquired and integrated the knowledge, skills, and abilities necessary to do so.*". Kompetensi dapat didefinisikan sebagai pengetahuan, kemampuan dan bakat yang mereka peroleh dan dimasukkan ke dalam keberadaan mereka, yang memungkinkan mereka berfungsi sebaik mungkin dalam domain kognisi, emosi, dan aktivitas psikomotorik. Pengetahuan tentang bakat, kemampuan, atau ciri-ciri pribadi individu yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja dicirikan sebagai "kompetensi" oleh Sudarmanto (2009).

Ketidaksepakatan dalam penelitian mungkin terkait dengan perbedaan sikap kerja dan keterampilan di antara para peneliti, yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan mereka. Dalam penelitian tahun 2013 dari Universitas Bina Nusantara yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor, hasil variabel sikap kerja sebesar 3,159 atau lebih besar dari t tabel 2,069 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa sikap kerja merupakan faktor yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian Kusumah, Suwarsi, dan Abdurrahman (2017) dari Universitas Islam Bandung yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hashi Ramen Bars dan Restoran Cimahi, diterbitkan pada tahun 2017, namun berbeda dari temuan. Sikap terhadap pekerjaan

seseorang memiliki dampak yang sangat besar terhadap kemampuan seseorang untuk berprestasi.

Penelitian Hadiyanto (2013) dari Universitas Balikpapan pada tahun 2013 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik sebagian maupun secara bersamaan, menurut temuannya. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2016 di Universitas Pancasila dengan judul Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pundi Kencana Kota Cilegon, menemukan bahwa uji hipotesis kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, meskipun penelitian ini dilakukan pada tahun 2016. Munawaroh (2016) menemukan efek sebaliknya dalam penelitiannya.

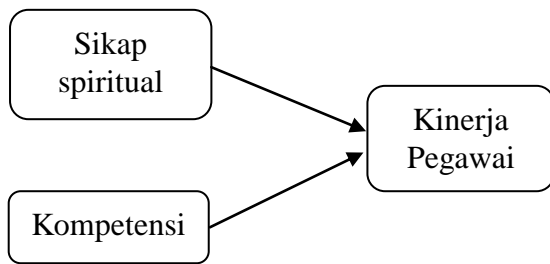
Penelitian ini dilakukan di Palang Merah Indonesia Provinsi Jawa Tengah. Hal ini yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang mana penelitian terdahulu banyak dilakukan di perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih untuk menarik judul penelitian yaitu "Penilaian Kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia Provinsi Jawa Tengah Berbasis Sikap Spiritual dan Kompetensi"

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Palang Merah Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI Provinsi Jawa Tengah, yang berlokasi di Jl. Arum Sari RT 11 RW II Sambiroro, Tembalang, Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PMI Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah sebanyak 42 orang pegawai. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel penelitian ini adalah pegawai PMI Provinsi Jawa Tengah yang beragama Islam karena pada pengukuran indikator sikap spiritual berbasis pemahaman Islami oleh karena itu sample yang diambil hanya yang beragama Islam sebanyak 40 orang pegawai. Dalam penelitian ini, baik data primer maupun data sekunder digunakan untuk memperoleh informasi, berupa kuesioner dan catatan kerja pegawai. Analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t digunakan untuk menganalisis

data dalam penelitian ini (uji parsial). Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1
Kerangka Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah sikap spiritual dan kompetensi, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai. Sikap spiritual adalah kesadaran spiritual untuk berhubungan dengan kekuatan besar, merasakan kenikmatan dan nilai-nilai ibadah, menemukan makna hidup dan keindahan, dan menanggapi hal-hal yang tidak terlihat. Sikap spiritual diukur dengan tawadhuk (rendah hati), qanaah (merasa cukup), warak (hati-hati menjaga diri), dan yakin (sikap optimis). Kompetensi adalah pengetahuan, kemampuan dan bakat yang mereka peroleh dan dimasukkan ke dalam keberadaan mereka, yang memungkinkan mereka berfungsi sebaik mungkin dalam domain kognisi, emosi, dan aktivitas psikomotorik. Variabel kompetensi diukur dengan indikator pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, ketrampilan. Kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, kinerja dapat digunakan untuk mengukur kesehatan suatu organisasi. Variabel kinerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan kerja sama, ketaatan.

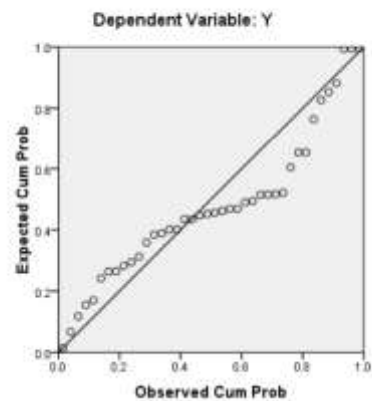
PEMBAHASAN

Data dikumpulkan dengan menggunakan skala Likert untuk melihat bagaimana tanggapan karyawan terhadap unsur sikap spiritual (X_1) dan kompetensi (X_2) mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan dan kinerja mereka sebagai karyawan (Y). Titik awal diskusi adalah mengklasifikasikan rata-rata tanggapan terhadap setiap indikasi yang telah diberikan kepada partisipan dalam penelitian penyebaran kuesioner. Dengan SPSS 16.0, kami menjalankan analisis model pada sejumlah variabel yang terkait dengan spiritualitas dan etos kerja (X_1 dan X_2), dan

kemudian menganalisis temuan menggunakan berbagai metodologi analitik (Y).

Berdasarkan hasil uji validitas, r hitung $>$ r table (0,304) sehingga data dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukan X_1 memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,899, X_2 sebesar 0,845, dan Y sebesar 0,956 sehingga dikatakan reliabel karena Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Berdasarkan uji asumsi klasik yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

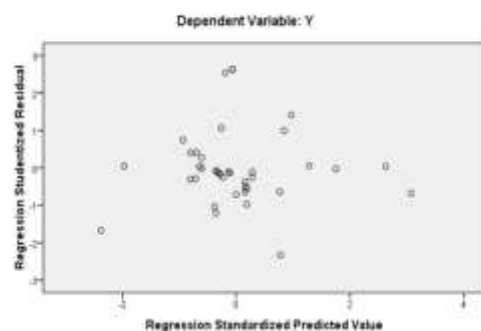
Sumber: Data diolah

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Sikap Spiritual | 0,548 | 1,826 |
| Kompetensi | 0,548 | 1,826 |

Sumber: Data diolah

Scatterplot



Gambar 3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,645 atau 64,5% yang artinya variabel kinerja dipengaruhi sikap spiritual dan kompetensi sebesar 64,5%. Selanjutnya, hasil uji hipotesis ditemukan bahwa

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat sedikit signifikan (0,05), yang berarti hipotesis yang ditemukan salah. Karena pendekatan inilah hasil berikut dicapai:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi

| No. | Variabel | Signifikansi | Keterangan |
|-----|----------------|--------------|------------|
| 1 | X ₁ | 0,016 | Signifikan |
| 2 | X ₂ | 0,000 | Signifikan |

Sumber: data diolah

Dengan asumsi bahwa hasil uji parsial ini benar, maka dapat disimpulkan bahwa baik t hitung > t tabel menunjukkan bahwa hipotesis Ho tidak dapat diterima sedangkan hipotesis Ha diterima atau hipotesis Ho tidak dapat diterima sedangkan hipotesis Ha bisa diterima. Berdasarkan temuan uji parsial yang diberikan di atas, layak untuk menyimpulkan bahwa:

1. Variabel sikap spiritual diperoleh nilai t hitung = 2,534 dengan probabilitas signifikansi 0,016. Berdasarkan hasil p value adalah 0,016 yang artinya nilai signifikansi t kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa sikap spiritual memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel kompetensi diperoleh nilai t hitung = 4,326 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil p value adalah 0,000 yang artinya nilai signifikansi t kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Sikap Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian analisis data diketahui bahwa variabel sikap spiritual diperoleh nilai signifikansi t kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka menunjukkan bahwa sikap spiritual mempunyai positif signifikan, dan dapat disimpulkan jika sikap spiritual pegawai PMI Provinsi Jawa Tengah semakin positif atau semakin baik melalui spiritual Islami dalam bekerja maka akan memberikan peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian diatas sama dengan hasil penelitian dari Subakti (2013) yang menunjukkan

bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan terhadap kinerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif. Begitu pula hasil penelitian dari Alias dan Serlin Serang (2018) yang diketahui bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pernyataan kuesioner, PMI Provinsi Jawa Tengah dapat meningkatkan sikap spiritual dengan cara lain selain dari pernyataan yang telah ditentukan, yaitu dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung antar pegawai yang terdapat pada PMI Provinsi Jawa Tengah maka akan membentuk kenyamanan pada pegawai PMI Provinsi Jawa Tengah, sehingga hal tersebut akan dapat mempengaruhi atau meningkatkan sikap spiritual yang terdapat di PMI Provinsi Jawa Tengah. Selain itu, PMI Provinsi Jawa Tengah juga dapat memberikan atau mengadakan komunikasi yang baik antar pegawai di PMI Provinsi Jawa Tengah maka akan terbentuk kenyamanan pada pegawai PMI Provinsi Jawa Tengah, sehingga hal tersebut akan dapat mempengaruhi atau meningkatkan sikap spiritual yang terdapat di PMI Provinsi Jawa Tengah. Hal lain dari itu, yang dapat meningkatkan sikap spiritual yaitu kepuasan kerja terhadap pegawai dengan adanya kepuasan kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai itu sendiri dan pemberian motivasi yang baik maka akan dapat memberikan semangat yang tinggi terhadap pegawai sehingga akan meningkatkan sikap spiritual pada pegawai tersebut. Dengan adanya peningkatan sikap spiritual pegawai PMI Provinsi Jawa Tengah tersebut, maka secara signifikan juga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di PMI Provinsi Jawa Tengah.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel sikap spiritual memiliki tingkat signifikansi statistik sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05 menurut hasil penelitian analisis data. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai PMI di Provinsi Jawa Tengah menjadi lebih baik dalam menjalankan tugasnya.

Kompetensi memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan, yang konsisten dengan temuan dari penelitian sebelumnya. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel kompetensi menurut kesimpulan penelitian Bagia dan Cipta (2016), sesuai dengan hasil penelitian.

Selain menawarkan atau mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam melaksanakan pelatihan saat ini di PMI Provinsi Jawa Tengah dengan pelatihan peningkatan kapasitas, PMI Provinsi Jawa Tengah dapat mengembangkan kompetensi dengan beberapa cara, berdasarkan hasil pernyataan kuesioner. Pekerja akan dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan keterampilan kerjanya, dan tentunya akan dapat meningkatkan pemahamannya tentang materi yang dipelajari, manfaat yang diterima, dan semangatnya untuk mengamalkan apa yang dipelajarinya, terima kasih untuk program pelatihan karyawan. Selain itu, PMI Provinsi Jawa Tengah memiliki kemampuan untuk menghargai kerja keras karyawannya. Lebih mungkin bahwa seorang karyawan yang menerima penghargaan kerja tingkat tinggi atau pengakuan kerja yang besar akan lebih termotivasi untuk meningkatkan pekerjaan mereka. Tenaga kerja di PMI Provinsi Jawa Tengah akan memiliki etos kerja yang lebih baik jika diberikan fasilitas yang memadai sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas; dan mereka akan memiliki etos kerja yang lebih baik jika mereka memiliki asuransi kesehatan yang baik, yang memungkinkan mereka untuk memberikan tingkat kompetensi yang lebih tinggi kepada rekan kerja mereka. Ke depan, kinerja para pekerja PMI di Provinsi Jawa Tengah diproyeksikan akan

meningkat seiring dengan peningkatan kompetensinya.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai PMI di Provinsi Jawa Tengah sangat dipengaruhi oleh sikap spiritual dan kompetensi pegawainya. Sikap spiritual memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan variabel kompetensi yang memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya

Metode ilmiah digunakan dalam melakukan penelitian ini, namun masih memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Kinerja pegawai hanya dipengaruhi oleh dua variabel dalam penelitian ini yaitu sikap spiritual dan kompetensi, namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Peserta harus mendapatkan survei melalui pos, bukan melalui email, karena keterbatasan yang melekat pada penelitian berbasis survei. Kuesioner tidak dapat digunakan untuk mengumpulkan sampel secara langsung, melainkan diberikan kepada orang yang akan mengisinya.
3. Keterbatasan lain dalam penelitian ini yang mengakibatkan tidak bisa mengambil secara langsung sampel penelitian yaitu dari Maret 2020 wabah *corona* virus 2019 sudah masuk di Indonesia yang menyebabkan pegawai harus bekerja dari rumah sehingga adanya pembatasan kerja pegawai di lingkungan kantor menjadikan pegawai harus bergantian bekerja setiap harinya.

Pegawai PMI di Provinsi Jawa Tengah memiliki nilai R square sebesar 0,645 atau 64,5 persen berdasarkan koefisien korelasi antara sikap spiritual dan kompetensi dengan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa variabel sikap dan kompetensi spiritual memiliki pengaruh sebesar 64,5 persen terhadap kinerja pegawai. Untuk memahami fenomena ini dengan baik, diperlukan studi yang lebih mendalam tentang karakteristik kinerja karyawan dengan menggunakan variabel

independen lainnya, seperti gaji, disiplin kerja, dan sebagainya. Sisanya sebesar 35,5 persen dipengaruhi oleh variabel bebas selain sikap dan keterampilan spiritual.

Di antara banyak pengaruh pada output karyawan adalah gaji mereka. Jika upah dan kompensasi tidak dikelola dengan baik, perusahaan berisiko kehilangan personel terbaik mereka. Bahkan jika karyawan tidak mengundurkan diri, mereka dapat menjadi tidak puas dengan perusahaan dan menurunkan produktivitas dan kinerja mereka (Handoko, 2001).

Disiplin merupakan fungsi fungsional keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga tidak heran jika keduanya sangat erat kaitannya (Hasibuan, 2006). Disiplin kerja karyawan meningkat ketika kinerja dalam pekerjaan naik ke tingkat yang lebih tinggi. Jika personel organisasi tidak disiplin, mereka tidak akan dapat mencapai tujuan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, S. (2013). *Tren Spiritualitas Millenium Ke 3*. Banten: Ruhama.
- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Hadiyanto, D. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan*. Universitas Balikpapan.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawi, A. (2013). *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusumah, K. Y., Suwarsi, R., Abdurrahman, D. S. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Sikap

Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 3, 688–696.

- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perubahan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munawaroh. (2016). Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pundi Kencana Kota Cilegon. *Jurnal Universitas Pancasila*.
- Rahman, A., & Makmur. (2015). Perilaku Spiritual dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit. *Ilmiah Cano Ekonomos*, 4(1), 1–12.
- Rahman, Z. A., & Shah, I. M. (2015). Measuring Islamic Spiritual Intelligence. *Procedia Economics and Finance*, 31(15), 134–139. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01140-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01140-5)
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Divisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor. *Binus Business Review* (Vol. 4).
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bagia, I Wayan. & Cipta, W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 4).