

ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRES GOWA

Makmur¹, Andi Syarifuddin², Sutardjo Tui³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹makmuryup@gmail.com, ²andisyarifuddin67@gmail.com, ³sutardjotui@gmail.com

ABSTRACT

The researched aimed to analysis the impact of competence and commitment toward performance by personnel of Polres Gowa, and analysis the dominant between competence and commitment toward performance by personnel of Polres Gowa. Methodology of research with research location applied on Polres Gowa, with population and sample as amount 278 respondents (Slovin formulation). Data analyzed which used in descriptively to explained of research data, while to analyzed of quantitative data used of Multiple Regression Analysis. The result of research to found the competence have positive and significant toward performance by personnel. The implication of result the competence such as knowledge, skill, experience and attitude from the personnel and applied in main task and function, get effect toward increased the performance by personnel of Polres Gowa. The commitment have positive and significant toward performance by personnel. This get indication that the affective, normative and continue of commitment were totality by personnel which commit in task and give contribution toward increased the performance by personnel of Polres Gowa. Competence have dominant effect which positive and significant toward performance by personnel.

Keywords: *Competence, Commitment, and Performance by Personnel.*

PENDAHULUAN

Lembaga Kepolisian sebagai lembaga penegakan hukum yang terdepan di negara Republik Indonesia, dari waktu ke waktu kian diperhadapkan pada tantangan dan persaingan yang semakin berat dan kompleks. Tantangan tersebut tercermin dari tuntutan eksistensi kompetensi dan komitmen serta kinerja dari anggota personel untuk memiliki kompetensi yang cukup dalam menghadapi peningkatan kuantitas kejahatan dengan berbagai jenis modus baru yang ditemukan di lapangan. Selain itu, kejahatan konvensional sudah semakin canggih seiring dengan perkembangan penggunaan teknologi yang memberi peluang timbulnya kejahatan dengan modus beragam. Termasuk pula sekarang ini maraknya kejahatan yang ada di sekitar lingkungan masyarakat seperti penipuan, penjabretan, perkuliahian, kekerasan, dan lain sebagainya yang menuntut kompetensi personel untuk melakukan perlindungan, pengayoman, pelayanan, dan penegakan hukum.

Fenomena yang dapat disaksikan saat ini bahwa masih ada sebagian personel Polres

Gowa yang tingkat kompetensinya masih kurang. Ini terlihat dari penilaian indikator kompetensi yang dimilikinya seperti masih banyak personel yang tingkat pendidikannya masih rendah, masih banyak yang belum mengikuti keterampilan karir di kepolisian secara berjenjang, masih ditemukan hampir sebahagian personel Polres belum berpengalaman utamanya personel rekrutmen baru yang ditempatkan di Polres, dan terlihat sikap penguasaan kerja dalam penanganan berbagai kasus belum maksimal dalam penerapannya.

Fenomena lain yang sering menjadi sorotan kepada personel Polres dalam menjalankan tugasnya sebagai pelindung, pengayom, pelayan, dan penegak hukum yaitu rendahnya komitmen yang dimiliki oleh personel. Komitmen merupakan perwujudan dari ikrar atau kesetiaan dari seorang personel dalam mengemban, melaksanakan, dan mempertanggung jawabkan tugas yang diamanahkan. Rendahnya komitmen personel sangat berkaitan dengan wujud komitmen yang ditunjukkan oleh individu dalam mengembangkan tugasnya seperti, masih ada individu personel yang tidak mau memajukan

eksistensi organisasinya secara afektif. Masih ditemukan ada sebagian personel yang kurang mematuhi aturan atau melanggar konsensus bersama dalam suatu organisasi secara normatif dan terlihat pula masih ada sebagian personel yang mau mempertahankan pencapaian prestasi institusi secara berkesinambungan. Efek dari rendahnya komitmen personel dalam organisasi menyebabkan rapuhnya sendi-sendi penguatan kelembagaan organisasi kepolisian.

Fakta bahwa kompetensi dan komitmen personel Polres yang masih rendah, maka berefek pada kinerja personel. Fenomena yang dapat ditunjukkan kinerja personel masih rendah dikarenakan kompetensi dan komitmen yang mempengaruhinya yang masih rendah dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapainya. Secara kuantitas hasilnya belum objektif sesuai dengan visi dan misi. Dilihat dari kualitas pencapaian hasil kerja belum transparan sesuai dengan prosedur yang dijalankan, masih banyak pekerjaan yang belum terealisasi secara efisien dipertanggungjawabkan, masih ditemukan ada sebagian hasil kerja personel belum proporsional, dan tingkat loyalitas yang ditunjukkan personel belum berkeadilan dalam menjalankan tugas dengan baik.

Fakta mengenai kinerja personel yang masih rendah ini perlu diperbaiki dengan menerapkan teori orientasi hasil. Furtwengler (2015), orientasi hasil selalu berwujud kuantitas kerja yang objektif, kualitas kerja yang transparan, efisiensi kerja yang akuntabel, efektivitas yang proporsional, dan loyalitas berkeadilan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Gowa? 2) Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Gowa? 3) Diantara kompetensi dan komitmen, manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Gowa?

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel Polres Gowa. 2) Menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja personel Polres Gowa. 3) Menganalisis diantara kompetensi dan komitmen, yang paling berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Gowa.

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi merupakan bagian dari penerapan manajemen sumber daya manusia yang berperan penting menjalankan roda organisasi kepolisian dalam mewujudkan tujuannya.

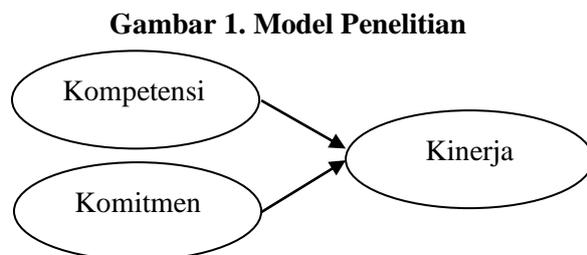
Paradigma kompetensi dewasa ini menjadi isu yang sangat urgen dan mendesak, karena sebuah organisasi akan sulit berkembang dan maju sejajar dengan organisasi lainnya, bila kompetensi sumber daya manusianya rendah. Upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, menjadi perhatian dan pertimbangan dari berbagai pengambil keputusan untuk menjadikan kompetensi sebagai sebuah kajian yang penting dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Atas dasar tersebut, maka perlu ada kajian yang lebih komprehensif berdasarkan pandangan para ahli. Kompetensi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Beer dan Spector (2010) dikenal dengan teori aset. Teori ini menjelaskan bahwa setiap individu dinilai memiliki aset kompetensi bagi suatu organisasi. Terdapat empat hal yang mempengaruhi orang memiliki kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja serta sikap.

Bentuk komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Pengertian kinerja polisi tertuang dalam Pasal 3 Peraturan Kepolisian Republik Indonesia No. 2 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yaitu kinerja secara objektif, transparan, akuntabel, proporsional, dan adil. Berdasarkan hal tersebut, maka penilaian kinerja polisi yang diterapkan yaitu kuantitas secara objektif dalam bentuk jumlah pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, kualitas secara transparan dalam bentuk mutu layanan yang siap siaga, efisien yang akuntabel yaitu menjalankan pekerjaan dengan mempertimbangkan waktu kerja yang cepat, diselesaikan secara bertanggung jawab, efektivitas yang proporsional dalam bentuk melaksanakan pekerjaan yang bermanfaat kepada masyarakat, dan berorientasi tujuan sesuai prinsip keadilan pada institusi dan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Charles M. Coco (2011) dengan judul *Motivation, Commitment and Competence in Increasing of Performance by Employee in Cambridge Australia*. Analisis data menggunakan deskriptif dan analisis jalur dengan sampel penelitian sebanyak 230 responden. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi, motivasi, komitmen organisasi dan kompetensi ada yang berpengaruh positif dan signifikan, dan ada pula yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel yang berpengaruh positif dan signifikan adalah komitmen organisasi, kompetensi terhadap kinerja. Variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan.

Kerangka konseptual diperlukan untuk melakukan sebuah desain mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian baik berupa variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompetensi (X_1) dan komitmen (X_2). Variabel terikat yaitu kinerja (Y). Lebih jelasnya ditunjukkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Sumber: Makmur (2020)

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

- H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Gowa.
- H2: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Gowa.
- H3: Kompetensi yang paling berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Gowa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Polres Gowa. Alasan pemilihan lokasi ini karena ingin melihat pengaruh kompetensi dan

komitmen terhadap kinerja personel Polres Gowa. Waktu penelitian selama dua bulan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Sumber data penelitian adalah data primer dan data sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polres Gowa yang terdiri atas unsur pimpinan, unsur pengawas dan pembantu pimpinan, unsur pelaksana dan tugas pokok serta unsur pendukung yang berjumlah 910 orang. Sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 278 responden yang terdistribusikan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Observasi, yaitu peninjauan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui keadaan atau kondisi sesungguhnya di lapangan guna memperoleh informasi berkaitan dengan data penelitian. 2) Wawancara adalah tanya jawab dalam hal ini peneliti melakukan konfirmasi pada obyek penelitian.

Variabel atau focus dalam penelitian ini adalah: 1) Kompetensi adalah kemampuan personel Polres Gowa dalam mengemban pekerjaan sesuai kewenangan dan tanggungjawab yang diamanahkan. Indikator kompetensi terdiri atas pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan sikap; 2) Komitmen organisasi adalah totalitas ikrar personel Polres Gowa untuk mematuhi ketentuan institusi; 3) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai personel Polres Gowa atas tugas perlindungan, pengayoman, pelayanan dan penegakan hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Unit kerja personel Polres Gowa terbagi atas dua yaitu DSP dan RILL, sementara unsur yang dimaksud mulai dari unsur pimpinan, pembantu pimpinan, pelaksana tugas pokok dan pendukung, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Frekuensi dan Persentase Responden berdasarkan Unsur dan Unit Kerja.

		Unit Kerja		Total		
		DSP	RILL			
Unsur	Pelik Tupok	Count	117	93	210	
		% of Total	42.1%	33.5%	75.5%	
	Pembt Pimp	Count	33	29	62	
		% of Total	11.9%	10.4%	22.3%	
	Pendukung	Count	2	2	4	
		% of Total	.7%	.7%	1.4%	
	Pimpinan	Count	1	1	2	
		% of Total	.4%	.4%	.7%	
	Total		Count	153	125	278
			% of Total	55.0%	45.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah (2020)

Tabel 2. Frekuensi dan Persentase Personel Menurut Jenis Kelamin

		Unit Kerja		Total	
		DSP	RILL		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	151	123	274
		% of Total	54.3%	44.2%	98.6%
	Perempuan	Count	2	2	4
		% of Total	.7%	.7%	1.4%
Total		Count	153	125	278
		% of Total	55.0%	45.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah (2020)

Tabel 3. Frekuensi dan Persentase Umur

		Unit Kerja		Total	
		DSP	RILL		
Umur	25-30	Count	16	26	42
		% of Total	5.8%	9.4%	15.1%
	31-35	Count	76	87	163
		% of Total	27.3%	31.3%	58.6%
	36-40	Count	2	0	2
		% of Total	.7%	.0%	.7%
	41-45	Count	6	3	9
		% of Total	2.2%	1.1%	3.2%
	>45	Count	53	9	62
		% of Total	19.1%	3.2%	22.3%
Total		Count	153	125	278
		% of Total	55.0%	45.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah (2020)

Tabel 4. Frekuensi dan Persentase Personel Menurut Pendidikan

		Unit Kerja		Total	
		DSP	RILL		
Pendidikan	S1	Count	139	123	262
		% of Total	50.0%	44.2%	94.2%
	S2	Count	14	2	16
		% of Total	5.0%	.7%	5.8%
Total		Count	153	125	278
		% of Total	55.0%	45.0%	100.0%

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 5. Frekuensi dan Persentase Masa Kerja

		Unit Kerja		Total	
		DSP	RILL		
Masa Kerja	1-5	Count	17	25	42
		% of Total	6.1%	9.0%	15.1%
	11-15	Count	14	3	17
		% of Total	5.0%	1.1%	6.1%
	16-20	Count	8	1	9
		% of Total	2.9%	.4%	3.2%
	6-10	Count	62	88	150
		% of Total	22.3%	31.7%	54.0%
	>20	Count	52	8	60
		% of Total	18.7%	2.9%	21.6%
Total		Count	153	125	278
		% of Total	55.0%	45.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil penelitian dan hipotesis masalah yang diajukan, terbukti bahwa kompetensi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Artinya, penerapan kompetensi yang dilakukan selama ini tidak ada masalah dalam penerapannya, sehingga pengaruhnya positif bagi pengembangan kompetensi personel dan signifikan terhadap peningkatan kinerja personel. Ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki personel sesuai dengan potensi personel dalam menjalankan aktivitas kerjanya, kompetensi yang berorientasi pada peningkatan kinerja personel.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Ini berarti bahwa indikator dari komitmen perlu dipertahankan dan ditingkatkan guna memberikan penguatan terhadap penerapan komitmen, sehingga memberi kontribusi terhadap kinerja personel. Indikator komitmen afektif sebagai komitmen untuk memajukan institusi yang diterapkan selama ini telah memberikan penguatan arti penting komitmen terhadap peningkatan kinerja personel, sehingga diantara personel dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya telah memiliki komitmen afektif untuk memajukan institusi. Personel yang memiliki komitmen di dalam menjalankan aktivitas kerjanya tidak harus menunggu perintah atasan, telah memiliki inisiatif dan inovasi tentang bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau memikirkan suatu pekerjaan yang menjadi terobosan baru untuk pengembangan dan kemajuan institusi. Hal inilah yang menunjukkan personel telah memiliki komitmen afektif, sehingga memberi pengaruh positif pada komitmen yang bisa dimanfaatkan

dan digunakan untuk menjalankan aktivitas patroli, yang signifikan dalam meningkatkan kinerja personel. Contoh, personel memiliki komitmen untuk menjalankan setiap kebijakan, program, dan kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja personel.

Kompetensi dan kinerja personel merupakan hal yang fundamental bagi setiap personel Polres Gowa dalam menunjukkan potensi dirinya untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Bagi personel, kompetensi menjadi hal yang mendasar untuk melihat kemampuannya menjalankan pekerjaan yang diberikan. Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh kemampuan personel yang dimanfaatkan dan digunakan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap penguasaan dalam bekerja. Kinerja personel yang dimaksud adalah hasil kerja yang diperoleh personel dari serangkaian proses kerja yang telah dilakukan berdasarkan pertimbangan penilaian hasil kerja secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan berorientasi pada tujuan institusi Polres Gowa.

Merespon pentingnya kompetensi dan kinerja personel yang dibahas dalam penelitian ini, maka berdasarkan hasil penelitian untuk membuktikan hipotesis permasalahan yang dikemukakan, diketahui bahwa kompetensi yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Tentu ada alasan kompetensi dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel dalam menjalankan tupoksinya, dikarenakan personel yang memiliki kompetensi yang cerdas, handal, berpengalaman, terampil, dan profesional akan menghasilkan pekerjaan yang optimal baik dilihat kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, nilai pekerjaan yang berkualitas, penggunaan waktu kerja yang efisien, pemanfaatan penggunaan anggaran yang efektif dan berorientasi pada pencapaian tujuan institusi. Lebih konkritnya diuraikan masing-masing indikator kompetensi yang positif dan signifikan terhadap kinerja personel.

Indikator pertama dari kompetensi adalah pengetahuan kerja berdasarkan wawasan kerja yang dimiliki personel Polres Gowa untuk meningkatkan kerjanya. Indikator kedua dari kompetensi adalah keterampilan kerja berdasarkan kecakapan dan kehandalan personel dalam mengerjakan pekerjaan yang diwenangkan kepadanya untuk

meningkatkan kerjanya. Indikator ketiga dari kompetensi adalah pengalaman kerja seorang personel sesuai dengan masa kerja dan pengembangan karir yang telah dijalani. Indikator keempat dari kompetensi adalah sikap penguasaan kerja personel berdasarkan karakter dan tindakan dalam menguasai bidang kerja yang diamanahkan.

PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Implikasi hasil ini menunjukkan kompetensi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap penguasaan telah dimiliki oleh setiap personel dan diterapkan dalam pelaksanaan tupoksi yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja personel Polres Gowa.
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Ini memberikan indikasi bahwa komitmen afektif, normatif, dan kontinyu menjadi totalitas dari setiap personel yang berikrar untuk berkomitmen dalam bekerja yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja personel Polres Gowa.
3. Kompetensi yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sangat berperan penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dimana setiap personel harus berkompeten dalam bidang kerjanya yang memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja personel secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif, dan berorientasi pada tujuan institusi Polres Gowa.

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka disarankan: 1) Bagi Polres Gowa, untuk terus memotivasi setiap personel dalam menjalankan tugas melindungi, mengayomi, melayani, dan menegakkan hukum yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja personel. 2) Setiap personel Polres Gowa, dituntut mempertahankan komitmen pada institusi tempat bekerja baik berupa komitmen afektif, normative, dan kontinyu sebagai ikrar personel yang memberikan pengaruh terhadap kerjanya. 3) Menjadi referensi bagi peneliti

lanjutan yang ingin meneliti mengenai kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pada aspek kajian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Algerrow, M, G, Adam. (2014). *Human Resource Management*. New York: West Publishing Company.
- Algreto, Marshall. (2015). *Performance by Human Resource Management Handbook*. Ohio University Press.
- Allen, S., and Meyer, G. (2015). *Organization Commitment in Management Perspective*. New York: Prentice Hall.
- (2016). *Implementation of Organization Commitment in Management Perspective*. New York: Prentice Hall.
- Antonio, D, C. (2015). *Community Organization and Commitment*. Dalam *Public Administration Review*, Edisi September-Oktober 1995. p.211-232.
- Beer and Spector. (2010). *Human Resource Management*. McGraw Hill.
- Brown, Marshall. (2015). *Performance by Human Resource Management Handbook*. Ohio University Press.,
- David, Armstrong. (2015). *The Handbook of Human Resource Human Resource in Organization Authority*. California: John Wiley and Sons Published.
- Donald, Gregor. (2015). *Application of Human Resource Management: A Prespective of Theory*. New York: Greenbook.
- Donald, L, S. (2016). *Organization Management Perspective Competence*. New York: Prentice Hall.
- Fletcher, R, Wayne. (2017). *Human Resource Management*. Allyn & Bacon.
- Furtwengler, Dale. (2017). *Performance*. New York: Harper T & Row.
- Gibson, James, L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Djarkasih, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Halorand, Michael. (2015). *Application of Human Resource in High Performance*. *Journal of Human Resource*, Vol. 5, 1-10. <http://google.com>.
- Handoko, Hani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hebert, Jonathan. (2017). *Penilaian Kinerja, Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Hersey, Paul, and Blanchard, Kenneth H. (2015). *Management Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*. 4th. Ed. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
- Higghert, J, F. (2015). *Human resource recruitment Organization in Survive of Company* (pp. 289-308). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kayna, Wati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Keith, John. (2015). *Handbook of Human Resource Performance*. New York: McGraw-Hill.
- Kerlinger, Lays. (2016). *Methodology Research for HRM*. Ohio: McGraw Hill.
- Koch, Berk. (2015). *Organization and Management*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Lee, Thai and Chen, Chiu, Lee. (2015). *Human Resource Management: Performance Perspective*. New York: Harper T & Row.
- Luthans, Briant, E. (2015). *The Human Resource People Strategy and Performance*. Boston: Harvard Business School Press.
- McKenna, Eugene. (2017). *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Miller, Mines. (2017). *Classics of Network Management Organization*. Florida: Harcourt Brace College Publisher.
- Mills, Blumer. (2017). *Attitudes and The HRM Attitude*. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Mondy, Marvel and Premeaux, Walton. (2016). *The Flexible Firm of Performance by Human Resource Development*. London: School of Economic.
- Norton, Davis. (2015). *Management of Human Resource*. New York: Prentice Hall.
- Raffens, Junior. (2016). *The Handbook of Human Resource Human Resource in Organization Authority*. California: John Wiley and Sons Published.

- Rivai, Veithzal. (2016). *Kepuasan: Tinjauan Herzberg*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Robbinson, Frid. (2017). *The Human Resource Style in Organization*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Roseenzweigh, Morgan. (2015). *Human Resource Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Rothwell, H. (2015). *Planning For Good Competence Individual*. Libraries Unlimited.
- Saydam, Gouzali. (2016). *Sumber Daya Manusia: Manajemen Kompetensi Kerja*. Jakarta: Pustakajaya.
- Schemerhorn, French, Hunt, Briant, and Osborn. (2015). *Human Resource in Performance Management*. 2nd Edition. Boston: Mas Houghton Mifflin Company.
- Stevant, Wendell and Golt, JR. (2016). *Performance Management in Organization*. Revision Edition. Boston: Mas Houghton Mifflin Company.
- Stolovitch, Storryl, and Keeps, Storey. (2015). *Managing Resource and Performance*. Buckingham: Open University Press.
- Storryl, William P. (2015). *Human Resource Management: A Strategic Approach* (Forth Worth: The Dryden Press).
- Tudero, G, R. (2017). *Human Resource Management*. USA: McGraw Hill.
- Valhindano, Herbergson. (2016). *Theory of Human Resource Management*. Tokyo: McGraw Hill Inc.
- Welgrait. (2014). *Affect of Competence, Culture and Leadership toward Performance*.
<http://www.publishingliterature.com>.