

Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Organisasi di Kantor Direktorat Jendral Pembendaharaan Sulawesi Selatan

Author

Muhammad Syifa Romli¹ Achmad Gani² Lukman Chalid³

Email

syifa.romli@gmail.com¹, achmad.gani@umi.ac.id², lukman.chalid@umi.ac.id³

Afiliasi

Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi di Kantor Direktorat Jendral Pembendaharaan Sulawesi Selatan baik secara parsial maupun simultan. Data responden diperoleh sebanyak 68 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan regresi berganda sebagai alat analisis dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja organisasi di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pembendaharaan Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Kompetensi; Kepuasan; Lingkungan; Kinerja Organisasi

Pendahuluan

Robbins (2010) manajemen sumber daya manusia penting karena tiga alasan. Pertama, manajemen sumber daya manusia bisa menjadi yang signifikan bagi keunggulan kompetitif. Hal ini berlaku bagi organisasi di seluruh dunia. Kedua, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi organisasi. Meraih kesuksesan yang kompetitif melalui karyawan meyakini bahwa pimpinan harus mengubah pemikirannya terhadap para pekerja dan bagaimana mereka memandang hubungan kerja yang ada. Karyawan harus bekerja sama dengan orang-orang dan memperlakukannya sebagai mitra, bukan semata-mata biaya yang harus diminimalisasi atau dihindari. Terakhir, bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya. Hal ini juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pentingnya sebuah perusahaan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, agar tercapainya sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008: 28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya menurut Moehariono (2010:3) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Veitzhal dkk (2015: 223) pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahliannya, pengetahuannya, dan kemampuan yang dimilikinya.

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan sebab akibat. Sebuah tinjauan dari 300 penelitian menunjukkan bahwa korelasi tersebut cukup kuat. Ketika data produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, ditemukan bahwa organisasi/perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang kurang puas (Robbin, 2015: 45).

Selanjutnya dalam memaksimalkan kinerja organisasi adapun hal lain yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan suasana yang memadai tercapainya maksimalisasi kerja mendorong karyawan lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya. lingkungan kerja dalam suatu organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk mendapat perhatian. Menurut Gitonga (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif, motivasi, semangat kerja, produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Keputusan Presiden Nomor 35, 36, dan 37 Tahun 2004 dan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 302/KMK/2004 dan Nomor 303/KMK/2004, secara hukum meleburkan unit-unit pengelola fungsi perbendaharaan tersebut menjadi satu Direktorat Jenderal Perbendaharaan, yang terdiri dari 1 Sekretariat Direktorat Jenderal dan 7 Direktorat teknis pada kantor pusat serta 34 Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan dan sejumlah KPPN sebagai kantor instansi vertikal. Hal ini sesuai dengan amanah dalam PMK Nomor 262/PMK.01/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Seluruh elemen pada Direktorat Jenderal Perbendaharaan dalam melaksanakan tugas diwajibkan memiliki pengetahuan dan kemampuan akan kondisi perekonomian dalam negeri yang berdampak pada pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional. Kantor Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki 68 orang sumber daya manusia dengan berbagai job description yang dimilikinya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini akan menguji Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Organisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan yang terdaftar sebanyak 68 pegawai. Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2017: 81). Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian menggunakan alat SPSS, tahap pertama dalam analisis data adalah uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas, kemudian selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis menggunakan metode analisis regresi berganda dengan persamaan regresi untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Organisasi

X1 = Kompetensi

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Pengujian selanjutnya adalah Uji F, Uji T, dan Koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Nilai r tabel dihitung dengan menggunakan analisis df (degree of freedom) yaitu dengan rumus $df = n - k$ dengan n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen yang digunakan. Dengan demikian, $df = 68 (68 - 4)$. Berdasarkan tabel r product moment diperoleh nilai r tabel sebesar 0,242. Data dinyatakan valid karena r hitung untuk 5 variabel seluruhnya lebih besar dari r tabel (0,242). Berikut tabel hasil uji validitas tersebut. Pada tabel 1 dapat dilihat hasil pengujian validitas. Sedangkan pengujian reabilitas data dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,658	0,242	Valid
	0,492	0,242	Valid
	0,601	0,242	Valid
	0,702	0,242	Valid
	0,614	0,242	Valid
	0,697	0,242	Valid
	0,627	0,242	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0,587	0,242	Valid
	0,792	0,242	Valid
	0,793	0,242	Valid
	0,579	0,242	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0,649	0,242	Valid
	0,842	0,242	Valid
	0,759	0,242	Valid
	0,520	0,242	Valid
	0,641	0,242	Valid
	0,739	0,242	Valid
	0,705	0,242	Valid
Kinerja Organisasi (Y)	0,536	0,242	Valid
	0,399	0,242	Valid
	0,612	0,242	Valid
	0,493	0,242	Valid
	0,334	0,242	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,734	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,625	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,641	0,6	Reliabel
Kinerja Organisasi (Y)	0,686	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2019

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka untuk menjawab hipotesis dilakukan analisis regresi linier berganda kompetensi (X1), kepuasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja organisasi (Y). Berdasarkan pada pengolahan data maka diperoleh hasil seperti pada tabel 3.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	signifikan	Keterangan
Komptensi (X1)	0,463	5,198	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	0,348	2,236	0,029	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,383	2,273	0,026	Signifikan
Konstanta	7,813	3,934	0,000	Signifikan
F		57,057		
Prob F		0,000		
R		0,835		
R square		0,728		

Sumber: Data diolah 2019

Nilai konstanta (a) adalah 7.813, sedangkan nilai koefisien regresi kompetensi adalah 0.463, nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah 0.348, dan nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0.383 sehingga persamaan regresi tersebut dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 7,813, + 0,463 X1 + 0,384 X2 + 0,383 X3 + e$$

Nilai R Square pada tabel *Model Summary* adalah persentase kecocokan model. Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	,853 ^a	0,728	0,715	1,272	0,728	57,057	0,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompetensi (X1), Kepuasan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (Y)

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel diatas, besarnya koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,728 atau 72,8%. Hal tersebut berarti variabel-variabel independen yang terdiri dari kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 72,8% terhadap kinerja perusahaan, sisanya 27,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,813	1,986		3,934	0,000
Kompetensi (X1)	0,463	0,089	0,472	5,198	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	0,348	0,156	0,229	2,236	0,029
Lingkungan Kerja (X3)	0,383	0,168	0,257	2,273	0,026

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (Y)

Sumber: Data diolah 2019

Hasil uji secara parsial menyatakan bahwa nilai signifikan kompetensi 0,000; serta nilai t hitung 5,198, selanjutnya nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,029, nilai t hitungnya adalah 2,236, dan pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,026, serta nilai t hitungnya adalah 2,273. Berdasarkan nilai signifikansi ketiga variabel independen (kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja) < 0,005, hal tersebut berarti variabel-variabel independen tersebut berpengaruh signifikan secara parsial. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh positif, yaitu dengan melihat atau membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t tabel di dalam penelitian ini adalah 1,998, nilai t tabel tersebut didapatkan dari rumus $n-k$ ($68-4=64$), kemudian didapatkanlah nilai t tabel sebesar 1,998 dari tabel distribusi t. Jadi berdasarkan nilai t hitung semua variabel-variabel independen diatas (kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja) disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel. Kesimpulan dalam pengujian parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi, maka H_a diterima dan H_o di tolak.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	276,929	3	92,310	57,057	,000 ^b
Residual	103,542	64	1,618		
Total	380,471	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompetensi (X1), Kepuasan Kerja (X2)

Sumber: Data diolah 2019

Hasil pengujian untuk pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai Sig, yaitu sebesar 0,000 menunjukkan nilai signifikansi uji F pada tabel diatas berada di bawah tingkat signifikan sebesar 0,05 dan nilai f hitung sebesar 57,057 > dari f tabel sebesar 2,515 yang berarti hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak sedangkan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara ke tiga variabel yaitu: kompetensi (X1), kepuasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), secara simultan terhadap kinerja organisasi (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan perhitungan t hitung $>$ t tabel, dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Selanjutnya pada pengujian simultan kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan perhitungan simultan yang menunjukkan nilai f hitung $>$ f tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Jadi secara parsial dan simultan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian lain dengan karakteristik variabel yang sama. Adapun penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Natipulu (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit Swasta di Kota Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dengan taraf signifikansi $0,000 <$ 0,05. Hasil adjusted R-Square dari tes menunjukkan independen variabel ke variabel dependen adalah 89%. Sedangkan sisanya 11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo dalam Napitupulu, Mafis, dan Hasan (2017), kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang biasa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja organisasi, dengan adanya kompetensi didalam diri seseorang, diharapkan seseorang mampu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi.

Teori lain yang juga mendukung penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Veitzhal dkk (2015), menjelaskan bahwa kinerja sebuah organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor yang berperan penting didalamnya yaitu; (1) Pengelolaan sumber daya manusia, (2) Dukungan manajer lini, (3) Keadilan organisasi, dan (4) Efektivitas organisasi. Sumber daya manusia adalah hal penting yang perlu mendapat perhatian di berbagai kegiatan usaha dalam organisasi, mengingat kualitas mereka menentukan pencapaian tujuan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan perhitungan t hitung $>$ t tabel, dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Selanjutnya pada pengujian simultan, kepuasan kerja bersama kedua variabel lainnya juga berpengaruh positif dan signifikan dengan perhitungan simultan yang menunjukkan nilai f hitung $>$ f tabel. Jadi secara parsial dan simultan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan McShane *et al.* (2012) menyimpulkan bahwa: (1) komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik, dimana t hitung $>$ t tabel yaitu $3,857 >$ $1,655$ (sig $0,000 <$ 0,05) yang berarti H1 diterima, (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik, dimana t hitung $>$ t tabel yaitu $3,350 >$ $1,655$ (sig $0,001 <$ 0,05) yang berarti H2 diterima, (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik, dimana t hitung $>$ t tabel yaitu $2,730 >$ $1,655$ (sig $0,007 <$ 0,05) yang berarti H3 diterima.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ashoer (2019), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Hal ini mengingat karena beberapa faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja anggota, kepuasan kerja anggota merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, lingkungan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan perhitungan t hitung $>$ t tabel, dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Selanjutnya pada pengujian simultan, lingkungan kerja bersama kedua variabel lainnya juga berpengaruh positif dan signifikan dengan perhitungan simultan yang menunjukkan nilai f hitung $>$ f tabel. Jadi secara parsial dan simultan lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Gitongan (2017) dengan judul “Influence Of Work Environment On Organizational Performance In Government Ministries In Kenya”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dan mengkorelasikan dan menghasilkan temuan yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (Work Environment) secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja organisasi, (Organizational Performance) di kementerian pemerintah di Kenya. Lingkungan psikososial adalah faktor yang paling signifikan dan memiliki hubungan signifikan positif pada tingkat signifikansi 5%. Studi ini merekomendasikan bahwa perlu untuk memastikan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi di kementerian pemerintah Kenya.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Pramukti (2019), lingkungan kerja memegang peranan penting bagi organisasi. Lingkungan kerja yang baik bagi pegawai dapat meningkatkan hubungan kepada rekan kerja, atasan, bawahan. Selain itu sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat yang juga berdampak pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Simpulan Dan Saran

Kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Secara parsial maupun simultan jika kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja organisasi di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Apabila kompetensi pegawai ditingkatkan, maka kinerja organisasi juga akan meningkat.

Referensi

- Ashoer, M. (2019). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Satisfaction Pada Pelanggan Situs Toko Online Brodo. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika*, 15(3), 238-251.
- Gitonga, K.L. 2017. Influence Of Work Environment On Organizational Performance In Government Ministries In Kenya: Online Publication Journal.<http://www.strategicjournals.com/index.php/journal/article/view/157/167> (di akses 22 Januari 2019). Kenya.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann. 2012. *Organizational Behavior*. Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Surabaya.
- Napitupulu, B., Amelya, L., Mafis, R. A., & alamsyah Hasan, M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit Swasta di Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 338-352.
- Pramukti, A., & Buana, A. P. (2019). Pengungkapan Tanggungjawab Sosial dan Kinerja Keuangan. *Owner*, 3(2), 301-306.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Veithzal, Rivai, Ramly Mansyur H, Mutis, Toby, Arafah, Willy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.