

PENGARUH KOMPETENSI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. SURYACITRA ADIKUSUMA (GRAHA SA) SURABAYA

Artha Pangli Indramala
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam memperoleh keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 51 karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur persamaan pertama yaitu kompetensi, kecerdasan emosional dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya dan struktur persamaan kedua yaitu kompetensi, kecerdasan emosional, pengembangan karyawan dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.

Kata kunci: Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karyawan, Prestasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Quality human resources are needed in obtaining company success. This study aims to determine the effect of competence, emotional intelligence and employee development on work performance and its impact on the performance of employees of PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.

The type of research used is quantitative with a sample of 51 employees of PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya and data collection techniques in this study by distributing questionnaires. The data analysis technique used is path analysis

The results of this study indicate that the first equation structure, namely competence, emotional intelligence and employee development has a significant effect on employee performance PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya and the second equation structure, namely competence, emotional intelligence, employee development and work performance have a significant effect on the performance of employees of PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.

Keywords: Competence, Emotional Intelligence, Employee Development, Work Performance and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin berkembang dengan pesat dan semakin ketat ini, menuntut setiap perusahaan memiliki daya saing yang tinggi. Oleh karena itu, harus ditunjang dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi agar mampu mengikuti perkembangan jaman yang semakin modern ini. Sutrisno (2016:3) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan

satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Maka dari itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang telah memiliki kualitas dan kompetensi dengan baik dan maksimal, karena kunci kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya dari teknologi dan tersedianya dana saja tetapi harus ditunjang sumber daya

manusia yang memadai dan kompeten agar tercapai seluruh tujuan dan visi perusahaan. Badriyah (2015:36) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya dan pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kompetensi yang dimiliki karyawan itu sendiri. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan (Sedarmayanti, 2016:150).

Jika karyawan telah memiliki kompetensi yang bagus di yakini karyawan tersebut akan menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Selain itu, kecerdasan emosional yang ada dalam diri karyawan diharapkan juga dapat menunjang serta memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan tersebut. Setiawan (2016:153) menjelaskan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

Kecerdasan emosional merupakan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (Goleman, 2015:13). Dalam bekerja, kecerdasan emosional dalam mengendalikan diri dengan tepat dapat menciptakan suasana bekerjasama yang baik dengan orang lain dan dapat memotivasi diri sendiri dengan orang lain untuk bekerja baik sesuai yang diharapkan. Bukan hanya kompetensi dan kecerdasan emosional yang perlu diperhatikan tetapi perusahaan juga harus melakukan pengembangan karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan sesuai bidang dan kebutuhan perusahaan. Hasibuan (2016:69) menyatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan

kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Dengan meningkatnya keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan maka peningkatan dalam prestasi kerja karyawan bisa meningkat karena adanya pengembangan dalam bentuk pelatihan dan pendidikan yang di dapat karyawan dari lembaga internal atau eksternal perusahaan. Perlu disadari bahwa prestasi kerja tersebut tidak dapat timbul dengan mudah. Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2016:150).

PT. Suryacitra Adikusuma merupakan salah satu perusahaan properti di kota Surabaya yang bergerak dibidang jasa persewaan gedung perkantoran. Adapun gedung milik PT. Suryacitra Adikusuma ini bernama Gedung Graha SA, yang berlokasi di Jl. Raya Gubeng 19-21 Surabaya Jawa Timur. Dengan mempunyai salah satu visinya yaitu menjadi pengembang properti dibidang persewaan gedung perkantoran yang mengutamakan pelayanan kepada tenant serta menciptakan infrastruktur yang berkualitas di dalam lingkungan gedung. Guna merealisasikan visinya, secara pasti PT. Suryacitra Adikusuma bertekad mengembangkan bisnisnya menjadi terbaik dan terdepan dalam bisnis dibidang properti. Oleh karena itu, PT. Suryacitra Adikusuma perlu didukung oleh karyawan yang mempunyai keahlian, kemampuan, serta sesuai kapasitasnya masing-masing. Dimana hal itu diperlukan adanya kompetensi, kecerdasan emosional dan pengembangan karyawan sehingga memperoleh prestasi kerja dan kinerja karyawan yang baik dan optimal.

Mangkunegara (2013:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), pengertian kinerja adalah hasil kerja, secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan

kepadanya. Berdasarkan uraian diatas dan beberapa faktor tersebut yang mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawam PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya".

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya?
3. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya?
5. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya?
6. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya?
7. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur dan adapun unsur-unsur manajemen yang di atur itu terdiri dari: *man, money, methode, machines, materials, dan market* (Hasibuan, 2016:1). Hasibuan (2016:9) juga menjelaskan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Fungsi-fungsi manajemen berdasarkan sudut pandang dan pendekatannya ada empat, yaitu : *Planning, Organizing, Actuating, Controlling* (Hasibuan, 2016:3).

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016:2013).

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan (Sedarmayanti, 2016:150). Fahmi (2017:52) menambahkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sedarmayanti (2016:155-156) ada

beberapa teknik yang dapat dipergunakan untuk mengukur kompetensi, yaitu: *Behavior Event Interview* (BEI), *Tes, Assesment Center, Biodata, Rating*.

Kecerdasan Emosional

Setiawan (2016:153) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (Goleman, 2015:13). Goleman (2015:58) menjelaskan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, mengenali emosi orang lain, keterampilan sosial.

Pengembangan Karyawan

Hasibuan (2016:68) pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2016:69).

Pelatihan dan Pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi (Sedarmayanti, 2016:187). Hasibuan (2016:83-85) menambahkan bahwa indikator-indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain, sebagai berikut: (1) prestasi karyawan; (2) kedisiplinan karyawan; (3) absensi karyawan; (4) tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin; (5) tingkat kecelakaan karyawan; (6) tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan

waktu; (7) tingkat kerjasama; (8) tingkat upah insentif karyawan; (9) Prakarasa Karyawan; (10) kepemimpinan dan keputusan manajer.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2016:150). Fahmi (2017:180) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang. Hasibuan (2016:94) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Badriyah (2015:136) menambahkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya. Sutrisno (2016:152) pengukuran prestasi kerja diarahkan dalam enam aspek yaitu: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016:7).

Fahmi (2017:76) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja dinyatakan sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa tetap betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas kerja

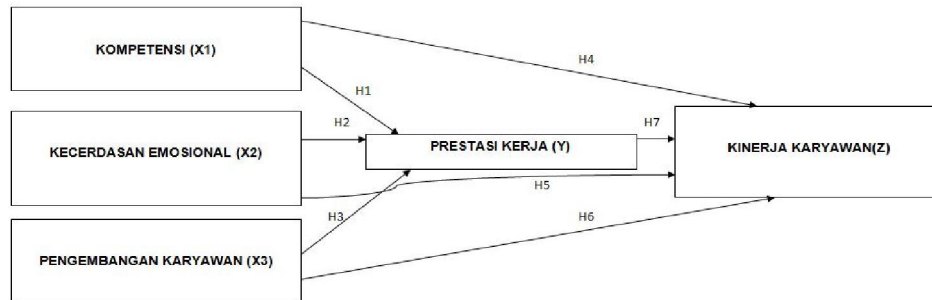
ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja (Amir, 2015:83).

Sinambela (2017:481) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Mangkunegara (2013:75) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah: kualitas

kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada teoristis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar dibawah ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual
Sumber: Diolah Oleh Penulis

METODELOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2015:12). Sujarweni (2015:12) juga menambahkan bahwa pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel, dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan pendekatan ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sujarweni 2015:16). Oleh karena itu penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path*).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya sebanyak 51 Orang. Pengambilan sampel harus dilakukan dengan teknik tersebut agar dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya dan adanya keragaman sampel yang menjadi penentu baik tidaknya sampel yang diambil.

Sumber Data

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden yang merupakan Karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.

Skala pengukuran kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sujarweni, 2015:104).

HASIL

Uji Measurement Model

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan semua nilai signifikasi dengan membandingkan dengan signifikan ($p\text{-value} < 0.05$) hal ini menandakan bahwa tiap indikator mampu menjelaskan variabel dalam penelitian ini

Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha*, semua variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini $> 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data semua variabel dinyatakan realibel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent* (Ghozali, 2016:103-104). Cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas adalah dengan mengamati nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) jika nilai $VIF \geq 10$ maka menunjukkan adanya gejala multikolonieritas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa masing-masing nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka

disebut heteroskedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134-148). Uji ini yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya gejala Heteroskedastisitas diantaranya menggunakan Glejser. Hasil pengujian menunjukkan bahwa masing-masing nilai sig lebih besar dari 0,05. Dengan demikian variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan pengembangan karyawan dalam struktur persamaan pertama pengujian Glejser ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan variabel kompetensi, kecerdasan emosional, pengembangan karyawan dan prestasi kerja dalam struktur persamaan kedua pengujian Glejser ini juga tidak terjadi heteroskedastisitas. karena masing-masing nilai sig lebih besar dari 0,05.

Uji Normalitas

Noor (2015:174) menyebutkan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak, data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154-158). Diantara uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik nonparametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dalam penelitian ini hasil uji K-S pada menunjukkan bahwa pada struktur persamaan pertaman besarnya nilai K-S adalah 0,681 dan signifikan pada 0,743, lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi secara normal. Sedangkan hasil uji K-S pada struktur persamaan kedua menunjukkan bahwa besarnya nilai K-S adalah 0,830 dan signifikan pada 0,496, lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi secara normal.

Uji Parsial (t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan

untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara individual mempengaruhi variabel *dependent* (Sujarweni, 2015:161). Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1), kecerdasan emosional (X2), dan pengembangan karyawan (X3) terhadap prestasi kerja (Y) dan pengaruh kompetensi (X1), kecerdasan emosional (X2), pengembangan karyawan (X3), dan prestasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,025 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
2. Variabel kecerdasan emosional (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
3. Variabel pengembangan karyawan (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah pengembangan karyawan (X3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
4. Variabel kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).
5. Variabel kecerdasan emosional (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).
6. Variabel pengembangan karyawan (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah pengembangan karyawan (X3) secara

parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

7. Variabel prestasi kerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah prestasi kerja (Y) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas. Jika nilai R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas semakin tinggi. Jika nilai R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas semakin rendah (Sujarweni, 2015:164).

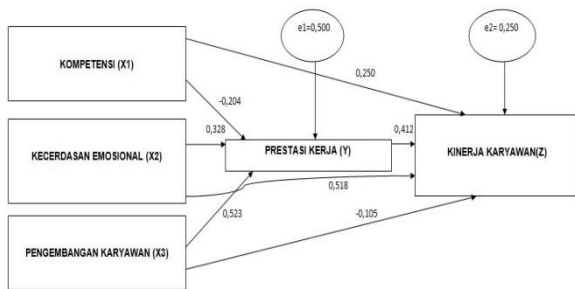
Dari hasil perhitungan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) untuk struktur persamaan pertama ini sebesar 0,866, hal ini menunjukkan bahwa perubahan terjadi pada variabel prestasi kerja (Y) sebesar 86,6% dipengaruhi oleh variabel kompetensi (X1), Kecerdasan emosional (X2) dan pengembangan karyawan (X3), sedangkan 13,4% dijelaskan oleh variabel lain. Dan juga dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) untuk struktur persamaan Kedua ini sebesar 0,968, hal ini menunjukkan bahwa perubahan terjadi pada variabel kinerja karyawan (Z) sebesar 96,8% dipengaruhi oleh variabel kompetensi (X1), Kecerdasan emosional (X2), pengembangan karyawan (X3) dan prestasi kerja (Y), sedangkan 3,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Analisis Jalur

Dalam penelitian ini ada dua persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis menggunakan analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi jalur. Dua persamaan struktur tersebut adalah:

- a. Persamaan struktur pertama
$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e_1$$
- b. Persamaan struktur kedua

$Z = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_1y_1 + e_2$
 Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui diagram jalur pada gambar berikut:



Gambar 2. Koefisien Jalur
 Sumber : Diolah oleh penulis

Berdasarkan gambar dapat diketahui persamaan terbentuk adalah:
 $Y = 1,077 - 0,204 x_1 + 0,328 x_2 + 0,523 x_3 + 0,500$
 $Z = -1,147 + 0,250 x_1 + 0,518 x_2 - 0,105 x_3 + 0,412 y_1 + 0,250$
 X1= Kompetensi
 X2= Kecerdasan Emosional
 X3= Pengembangan Karyawan
 Y = Prestasi Kerja
 Z = Kinerja Karyawan

Perhitungan Pengaruh Hasil Kontribusi Analisis Jalur

Pengaruh kontribusi struktur pertama adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi kompetensi yang secara langsung terhadap prestasi kerja adalah sebesar -0,204.
2. Kontribusi kecerdasan emosional yang secara langsung terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,328.
3. Kontribusi pengembangan karyawan yang secara langsung terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,523.

Pengaruh kontribusi struktur kedua adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi kompetensi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,250.
2. Kontribusi kecerdasan emosional yang secara langsung terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,518.
3. Kontribusi pengembangan karyawan yang secara langsung terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,105.

4. Kontribusi prestasi kerja yang secara langsung terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,412.

Pengaruh hasil kontribusi struktur kedua (pengaruh tidak langsung) adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui prestasi kerja (Y) adalah sebesar $-0,024 \times 0,412 = -0,0098$.
2. Pengaruh tidak langsung variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui prestasi kerja (Y) adalah sebesar $0,328 \times 0,412 = 0,1351$.
3. Pengaruh tidak langsung variabel pengembangan karyawan (X3) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui prestasi kerja (Y) adalah sebesar $0,523 \times 0,412 = 0,2154$.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian dengan uji t diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,025 terhadap prestasi kerja. Dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa "Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Suryacitra Adikusuma karyawan (Graha SA) Surabaya". Variabel kompetensi dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien sebesar -0,204. Koefisien bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara kompetensi dan prestasi kerja, sehingga pada saat nilai kompetensi mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai prestasi kerja mengalami penurunan sebesar nilai koefisiennya itu sebesar -0,204, dengan ketentuan variabel bebas yang lain memiliki nilai yang tetap.

Alasan berpengaruhnya kompetensi terhadap prestasi kerja adalah karena setiap karyawan wajib memiliki suatu kompetensi karena setiap karyawan yang

memiliki kompetensi pasti memiliki kapabilitas yang terjamin sehingga seorang karyawan akan cepat beradaptasi dalam pekerjaannya, serta terwujudnya prestasi kerja dan secara langsung membantu perusahaan dalam mencapai visi dan tujuan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian dengan uji t diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006 terhadap prestasi kerja. Dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa "Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya". Variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien sebesar 0,328. Koefisien bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja, sehingga pada saat nilai kecerdasan emosional mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai prestasi kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,328, dengan ketentuan variabel bebas yang lain memiliki nilai tetap.

Alasan berpengaruhnya kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja adalah karena kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan berketerampilan sosial sehingga karyawan dapat mengembangkan komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja serta dapat menciptakan kerja sama yang tinggi yang berakibatkan meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian dengan uji t diketahui bahwa variabel pengembangan karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 terhadap prestasi kerja. Dimana

nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa "Pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya". Variabel pengembangan karyawan dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien sebesar 0,523. Koefisien bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara pengembangan karyawan dan prestasi kerja, sehingga pada saat nilai pengembangan karyawan mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai prestasi kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,523, dengan ketentuan variabel bebas yang lain memiliki nilai tetap.

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena suatu perusahaan dirasa harus peka dan siap akan terjadinya perkembangan persaingan bisnis, sehingga dengan cepat mengantisipasi perubahan yang ada serta dengan adanya daya saing yang ketat dalam dunia bisnis. Untuk itu salah satunya usaha yaitu pengembangan kualitas dan kemampuan karyawan dinilai menjadi hal yang harus dilakukan agar karyawan mampu dan siap mengikuti perubahan dan perkembangan terjadi sehingga prestasi kerja terwujud sesuai harapan perusahaan atau organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dengan uji t diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa "Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya". Variabel kompetensi dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien sebesar 0,250. Koefisien

bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara kompetensi dan kinerja karyawan, sehingga pada saat nilai kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,250, dengan ketentuan variabel bebas yang lain memiliki nilai tetap.

Alasan berpengaruhnya kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah karena kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan merupakan suatu hal yang utama harus dimiliki seseorang sebelum memasuki dunia kerja, karena itu menjadikan karyawan dapat mencapai suatu kinerja yang baik dan optimal secara kualitas dan kuantitas.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dengan uji t diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa "Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya". Variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien sebesar 0,518. Koefisien bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, sehingga pada saat nilai kecerdasan emosional mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,518, dengan ketentuan variabel bebas yang lain memiliki nilai tetap.

Alasan berpengaruhnya kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah karena kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan tentang bagaimana mengendalikan diri, memotivasi diri, serta berketerampilan sosial. Dengan dimilikinya kecerdasan emosional oleh setiap karyawan maka

suatu pekerjaan yang bersifatnya kelompok (bekerjasama) atau membina hubungan baik dengan tenant dan rekan kerja akan menciptakan suatu lingkungan pekerjaan itu akan harmonis sehingga dapat mencapai kinerja yang diinginkan dan tercapainya suatu visi dan tujuan perusahaan akan terwujud.

Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dengan uji t diketahui bahwa variabel pengembangan karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010 terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keenam dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa "Pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya". Variabel pengembangan karyawan dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien sebesar -0,105. Koefisien bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara pengembangan karyawan dan kinerja karyawan, sehingga pada saat nilai pengembangan karyawan mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar nilai koefisiennya itu sebesar -0,105, dengan ketentuan variabel bebas yang lain memiliki nilai yang tetap.

Alasan berpengaruhnya pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah karena besarnya persaingan yang terjadi dalam dunia bisnis maka suatu pengembangan karyawan merupakan hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan secara moral teknis, konseptual maupun teoritis guna menunjang pekerjaan agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan pada persaingan dunia bisnis.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dengan uji t diketahui bahwa variabel prestasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000

terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketujuh dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa "Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya". Variabel prestasi kerja dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien sebesar 0,412. Koefisien bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara prestasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga pada saat nilai prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,412, dengan ketentuan variabel bebas yang lain memiliki nilai tetap.

Alasan berpengaruhnya prestasi kerja terhadap kinerja karyawan karena prestasi kerja merupakan suatu upaya yang ditentukan melalui karakteristik pribadi, maka jika suatu karyawan dapat menuangkan semua yang ada dirinya termasuk kecekatan, pengetahuan, disiplin kerja dan sikap yang baik dalam menunjang pekerjaannya maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat sehingga secara kualitas dan kuantitas pekerjaan itu terpenuhi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
3. Pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
5. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.

6. Pengembangan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
7. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.

Saran

Pemerintah (Disnaker) diharapkan dapat membantu perusahaan secara langsung dalam perekrutan karyawan sesuai kompetensi yang diperlukan perusahaan dan juga dalam hal pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan Disnaker. Pemerintah (Disnaker) juga diharapkan dapat melakukan pengawasan secara rutin terhadap peraturan dan kebijakan yang diterapkan bagi perusahaan, melakukan pembinaan terhadap pekerja dan perusahaan sehingga dapat menjadi stabilisator atau mediator sebagai pengawas dalam urusan normatif dan menjaga keseimbangan lingkungan tenaga kerja dan lingkungan industrial.

PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya diharapkan dapat mendorong peningkatan program pengembangan karyawan secara berkelanjutan, jelas, dan konsisten melalui pelatihan dan pendidikan formal maupun non formal yang diadakan pemerintah, perusahaan sendiri atau swasta agar karyawan mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dan visi misi perusahaan. Para karyawan hendaknya dapat menggunakan kompetensi dan kecerdasan emosional secara maksimal dan optimal dalam menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaannya agar prestasi kerja dan kinerja karyawan semakin baik dan meningkat tinggi.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian yang sudah dimasukkan ke dalam penelitian ini yang dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dalam struktur persamaan pertama variabel yang

dipergunakan dalam penelitian ini yaitu kompetensi, kecerdasan emosional dan pengembangan karyawan memberikan pengaruh 86,6% terhadap prestasi kerja, serta sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini. Sedangkan untuk struktur persamaan kedua variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu kompetensi, kecerdasan emosional, pengembangan karyawan dan prestasi kerja memberikan pengaruh 96,8% terhadap kinerja karyawan, serta sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Amir, Muhammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Medika.
- Arifin, M Budi. 2014. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi kerja Karyawan Bagian Marketing Pada Koperasi Serba Usaha Sinar Jaya Malang*. Jurnal Manajemen Bisnis Vol 4, No 1.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Pustaka Setia.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Itelegence : Kecerdasan Emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, H Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, dkk. 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran Rumah Sakit RK Charitas Palembang*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol 14, No 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lolowang, Melvin Grady, dkk. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*. Jurnal EMBA Vol 4, No 2.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, Cetakan Ke-5*. Prenamedia Group. Jakarta.
- Oktavia, Niken Dwi, Susilo dan Hakam. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan Tetap PT. PG Tulangan Sidoarjo*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 12, No 1.
- Sinambela, Iijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-5 (Edisi Revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Teguh. 2016. *Kepemimpinan (Menjadi Pemimpin Cerdas)*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: CV. Alif Gemilang Pressindo.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharso, Arien Anjar P. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Kanjuruhan Malang*. Jurnal Studi Manajemen Vol 9, No 1.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*,

- Cetakan Pertama*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta:Kencana.
- Warsito, Windry Setyaning. 2017. *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garda Utama Bandung*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol 1, No 1.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-5. Jakarta:Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, A. Muri. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Gabungan Edisi Pertama*. Prenada Media Group. Jakarta.