

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**(STUDI KASUS PADA PAMELLA SATU SUPERMARKET
YOGYAKARTA)**

*The Influence of Employee Competency Against Company Performance in
Islamic Economic Perspective (Studies at Pamela One's Supermarket
Yogyakarta)*

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi Islam dari Program Studi Ekonomi Islam



Oleh:

EKA WAHYUNI

14423051

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

ABSTRAK

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi Kasus pada Pamella Satu Supermarket Yogyakarta)

Eka Wahyuni

14423051

Saat ini banyak perusahaan retail yang menerapkan prinsip Islami dalam menjalankan perusahaannya. Pamella Supermarket merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan retail yang ada di Yogyakarta yang menerapkan prinsip Islami dalam menjalankan perusahaannya. Dilihat dari visi dan misi perusahaan Pamella Supermarket, salah satu misinya yaitu meningkatkan kualitas SDM Pamella Supermarket sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang Islami. Dimana kompetensi karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengetahuan, kemampuan dan sikap karyawan terhadap kinerja perusahaan perspektif ekonomi Islam. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada responden yaitu karyawan Pamella Satu Supermarket. jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menyebarkan sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan analisis berganda, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja, variabel independen ada tiga faktor dari kompetensi, yaitu pengetahuan, kemampuan dan sikap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji secara persial variabel pengetahuan tidak memberikan pengaruh secara signifikan, sedangkan variabel kemampuan dan sikap memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Adapun pengaruh variabel indeviden secara keseluruhan terhadap variabel dependen adalah sebesar 83,2% sedangkan 16,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Kinerja, Pamella Supermarket

ABSTRACT

***Influence Of Employee Competence To Company Performance Islamic
Economic Perspective***

(Case Study at Pamella One Supermarket Yogyakarta)

Eka wahyuni

14423051

**INFLUENCE OF EMPLOYEE COMPETENCIES ON COMPANY
PERFORMANCE IN THE PERSPECTIVE OF ISLAM
(A CASE STUDY IN PAMELLA SATU YOGYAKARTA)**

Eka Wahyuni

14423051

Many retail companies today apply Islamic principles in running the business. Pamella Satu is one of the retail companies in Yogyakarta that implement the principles of Islam in their business. From the vision and missions of Pamella Supermarket, one of the missions is improving the quality of human resources in Pamella Supermarket to have Islamic lifestyle and attitude. Employee competencies become an essential factor to achieve company vision and missions. In Islam, competencies are also as important and can be influenced by three factors, namely knowledge, ability, and attitude. This study aimed to analyze the influence of knowledge, ability, and attitude of employees on company performance in Islamic perspective. Questionnaires were distributed to 100 employees of Pamella Satu Supermarket. As a quantitative study, this research used the multiple analyses and random sampling technique. The dependent variable was performance, and the independent variables consisted of the three factors of competencies, namely knowledge, ability, and attitude. The results showed that from the partial test the variable of knowledge did not give a significant influence on company performance while ability and attitude significantly influenced the company performance. The overall influence of independent variables on the dependent variable was 83.2%, while 16.8% was influenced by factors that were not tested in this study.

Keywords: Competencies, Performance, Pamella Supermarket

1. Pendahuluan

Islam merupakan agama yang memiliki dimensi menyeluruh. Islam sebagai agama yang tidak hanya mengatur masalah pribadatan, tetapi juga mengatur aspek-aspek yang berhubungan dengan kehidupan lainnya. Dengan demikian islam tidak hanya mengatur hungan vertikal antara manusia dengan Tuhannya, namun Islam juga mengatur hubungan horizontal baik sesama manusia maupun sama sang pencipta.

Kegiatan ekonomi pada intinya adalah kegiatan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak, baik dalam bentuk produksi, konsumsi, distribusi maupun kegiatan-kegiatan yang lainnya. Bagi kaum muslimin kegiatan-kegiatan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan tugasnya sebgai khalifah dan ibadah kepada allah SWT. Karena itu kegiatan tersebut harus dilandasi dan di ikat oleh nilai dan prinsip yang terdapat dalam Al-qur'an dan Sunnah Rasul (Hafiduddin, 2003).

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, kegiatan ekonomi pun mengalami perkembangan. Tidak ketinggalan juga ekonomi Islam memperlihatkan tanda-tanda yang cukup berkembang, yaitu tumbuh dan berkembangnya usaha-usaha syariah atau bisnis-bisnis syariah, serta timbul kesadaran yang kolektif untuk membangun dan mengembangkan ekonomi Islam secara bersama-sama (Hafiduddin, 2003).

Pada saat ini perusahaan dituntut untuk lebih cepat dan efektif dalam menghadapi persaingan didunia kerja. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing didunia kerja untuk kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu tempat berkumpulnya orang-orang atau disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan dalam perusahaan. Suatu perusahaan pasti memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan keuntungan perusahaan dan dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pemilik dan karyawan dalam perusahaan tersebut.

Organisasi atau perusahaan adalah entitas yang kompleks yang mencoba mengalokasikan sumber daya manusia yang cukup untuk

mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat dari kinerja orang-orang yang terlibat didalamnya. Pertumbuhan organisasi atau perusahaan akan tetap berada didalam lingkungan yang kompetitif jika didukung oleh para karyawannya yang berkompeten didalamnya. Karyawan adalah salah satu aset terpenting bagi perusahaan (Kartika & Sugiarto, Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran, 2014).

Salah satu hal yang perlu dipertimbangkan perusahaan dalam manajemen adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan aktivitas kerja, karena keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Karyawan harus menunjukkan kinerja terbaik sehingga bisa mencapai tujuan dengan maksimal.

Setiap perusahaan membutuhkan manajemen dalam upaya mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan. Selain sektor swasta sektor publik diharuskan memiliki manajemen yang baik untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat atau yang dibutuhkan. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan individu (sumber daya manusia) perusahaan dalam kinerja perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaana, guna melatih karyawan yang kompeten agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan (Tria, 2012).

Produktivitas kerja di dalam perusahaan adalah hasil merealisasikan kompetensi karyawan. Oleh karena itu produktivitas merupakan perbandingan antara hasil keluar (output) dengan masukan (input). Tingkat produktivitas karyawan yang ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, sehingga kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Oleh karena itu kompetensi karyawan perlu diketahui perusahaan agar dapat bekerja secara produktif. Menciptakan keunggulan

kompetitif untuk mencapai persaingan usaha yang ketat merupakan prioritas utama.

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan, dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mngaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru (Wibowo, 2010). Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Komopetensi yang di miliki individu dapat mendukung sistem kerja dalam perusahaan berdasarkan individu maupun tim.

Kompetensi merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan juga harus memiliki sikap motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan di pamela manajemen sumber daya manusianya harus mengetahui bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya, salah satunya bisa dilihat dari segi pendidikan karna standar wajib belajar adalah 9 tahun. Dengan mengetahui kompetensi karyawan perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan dapat berperan penting dalam keberhasilan perusahaan.

Kini di Indonesia khususnya di Yogyakarta mulai bermunculan perusahaan-perusahaan yang memasukkan nilai-nilai Islami dalam bisnisnya. Pamella supermarket adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha retail yang didirikan oleh pasangan Bapak Sunardi Syahuri dan Ibu Noor Liesnani. Pamella supermarket sudah memiliki 9 cabang yang tersebar di daerah Yogyakarta. Pamella supermarket telah menerapkan prinsip-prinsip islam di dalam perusahaanya, sejak pertama kali didirikan yaitu pda tanggal 14 September 1975. Meskipun begitu, tetap dikelola secara profesional sesuai dengan kaidah-kaidah manajemen pada

umumnya. Kelebihan dari Pamela swalayan yaitu adanya penambahan nilai-nilai islam dalam mengelola perusahaannya. Dimana kompetensi karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan visi perusahaan Pamela Supermarket yaitu menciptakan brand image Pamela Supermarket sebagai *trendsetter* muslim di Daerah Istimewah Yogyakarta dan misinya yaitu menerapkan sistem ekonomi yang islami, membantu upaya permasalahan pemerintah dalam menyelesaikan masalah pengangguran dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang layak, meningkatkan kualitas SDM Pamela Supermarket sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang islami, senantiasa memperbaiki sistem manajemen Pamela Supermarket menuju manajemen yang profesional dan memperluas jaringan bisnis melalui ikatan kemitraan dengan pengusaha kecil dan koperasi.

Pamella supermarket memiliki misi salah satunya yaitu ingin meningkatkan kualitas SDM Pamela Supermarket sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang Islami. Pamela Supermaket tidak hanya fokus kepada perkembangan perusahaan akan tetapi juga ingin mengembangkan SDMnya atau karyawannya dalam kehidupan yang Islami dan memiliki sikap yang Islami. Yang berbeda dari misi supermarket lain yang ada di jogja yang menerapkan prinsip islam dalam menjalankannya.

Maka dalam penelitian ini akan dibahas tentang pengaruh pengetahuan, kemampuan dan sikap terhadap kinerja perusahaan perspektif ekonomi islam, dengan menggunakan responden karyawan Pamela Satu Supermarket Yogyakarta.

2. Kerangka Teori

Kompetensi

Kompetensi adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (*and underlying characteristic: of an individual which is casually related to effective or superior performance in job*).

Ketidaksamaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari perilaku yang berprestasi rata-rata. Untuk mencapai kinerja sekedar cukup atau rata-rata, diperlukan kompetensi batas (*threshold competencies*) atau kompetensi esensial. Kompetensi batas atau kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personel selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession selection*), penilaian kinerja (*performance appraisal*), dan pengembangan (Mitrani, 1995).

Istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Kompetensi berkaitan dengan peran yang diemban atau campuran dari atau atribut pribadi dari pekerjaan. Banyak organisasi menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam sistem sumber daya manusia secara keseluruhan sehingga perekrutan, penilaian, pengembangan dan pelatihan, semuanya didasarkan pada standar kinerja yang efektif (Priansa, 2014)

Sedangkan kompetensi yang dalam bahasa arab adalah ahliyyah, yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar'i ialah keyakinan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban atau dengan bahasa lain keabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib dia dapatkan hak atau yang menjadi tanggung jawab wajib atasnya (kewajiban) (Ash-shawi & Al-Muslih, 2011).

Konsep Kompetensi

Ada beberapa aspek yang terkandung dalam konsep Kompetensi yaitu Pengertahua (*Knowledge*), kemampuan (*ability*) dan sikap (*attitude*) (Sutrisno, 2009).

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya (Budi & dkk, 2002).

Pengetahuan di kategorikan sebagai berikut: (1) Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*declarative*). (2) Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan se sesuatu yang hal yang sudah kita ketahui (*procedural*). (3) mengerti tentang *how*, *when* dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*strategic*) (Suhartini, 2015).

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Suhartini, 2015).

2. Kemampuan

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya (Wursanto, 2003)

Kemampuan adalah sifat yang dibawah dari lahir atau yang dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang

dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah diberi motivasi dengan baik (Suhartini, 2015).

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins & Judge, 2015).

3. Sikap

Sikap adalah sebagai suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan sikap seseorang terhadap suatu obyek adalah perasaan mendukung atau memihak (favorable) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (unfavorable) pada suatu objek secara lebih spesifik, sedangkan Thurstone memformulasikan sikap sebagai derajat aspek positif dan aspek negatif terhadap suatu objek psikologis mendefinisikan sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, obyek atau isu-isu (Azwar, 2003)”

Keberhasilan Rasulullah SAW dalam dunia bisnis salah satunya adalah kemampuan diri sendiri untuk menghilangkan sikap mental *blocking* yang merupakan momok terbesar dan hambatan yang selalu muncul dalam diri kita setiap kali memulai usaha. Diantara sikap mental yang dimiliki oleh umat islam adalah rajin, terampil, tekun, jujur, bertanggung jawab, sigap, cekatan, aktif, kreatif, disiplin, tepat waktu, teliti, berjiwa besar. Sikap-sikap semacam itu sangat penting untuk diterapkan dalam dunia bisnis islami (Arifin, 2009).

Ada empat hal yang menjadi *key success factor* (KSF) dalam mengelola suatu bisnis, agar mendapat celupan nilai-nilai moral yang tinggi (Kartajaya & Sula, 2006) diantaranya:

a. *Shiddiq* (benar dan jujur)

Shiddiq adalah sifat Nabi Muhammad Saw., artinya ‘benar dan jujur’. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam

perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi/misi, dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dan efisien dalam implementasi dan oprasionalnya dilapangan. Sebagai pemimpin perusahaan, ia selalu jujur, baik kepada *company* (pemegang saham), *customer* (nasabah), *competitor* (pesaing), maupun kepada *people* (karyawan sendiri), sehingga bisnis ini benar-benar dijalankan dengan prinsip-prinsip kebenaran dan kejujuran.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّٰدِقِينَ

“ Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar ” (QS Al-Taubah [9]: 119).

b. *Amanah* (terpercaya, kredible)

Amanah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab dan *kredibile*. Amanah bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu dengan ketentuan. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit ataupun banyak. Tidak mengambil lebih banyak dari pada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik itu berupa hasil penjualan, *fee*, jasa atau upah buru. Amanah juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Amanah dapat ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, dan pelayanan yang optimal kepada konsumen.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

“ sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang

sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat ” (QS. An-Nisaa [4]: 58).

c. *Fathanah* (cerdas)

Fathanah dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan dan memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Dalam bisnis, implikasi ekonomi sifat *fathanah* adalah bahwa segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan.

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۗ وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى
الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ

“ *Dan tidak seorang pun akan beriman kecuali dengan izin Allah, dan Allah menimpahkan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnya “ (QS. Yunus [10] 100).*

d. *Tabligh* (komunikatif)

Tabligh artinya komunikatif dan argumentatif, orang yang memiliki sifat *tabliq*, akan menyampaikannya dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat (*bi al-hikma*). Seorang pembisnis islami selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, juga harus mampu mengomunikasikan gagasan-gagasan secara tepat dan mudah dipahami oleh siapa pun yang mendengarkannya.

فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

“ *Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar. (QS. Al-Nisaa : 9)*”.

Jenis-jenis kompetensi

Menurut R. Palam dalam jurnal Muhammad Tho'in, jenis-jenis kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai berikut (Tho'in, 2016).

- 1) Kompetensi inti, merupakan sesuatu yang dimiliki oleh perusahaan, biasanya merupakan sekumpulan keahlian dan teknologi, yang secara kolektif memberikan keunggulan bersaing suatu perusahaan.
- 2) Kompetensi Fungsional, adalah kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
- 3) Kompetensi perilaku, adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
- 4) Kompetensi peran, adalah peran yang harus dijalankan oleh seorang di dalam sebuah tim. Kompetensi peran merupakan hal-hal yang berkaitan dengan upaya dan peran dalam tim, seperti upaya dan peran pemimpin kelompok dan anggota-anggotanya.

Karakteristik Kompetensi

Kompetensi terbentuk dari lima karakteristik yaitu motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi keterampilan dan pengetahuan cenderung dapat dilihat, karena berada di permukaan. Kedua kompetensi ini relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya melalui pengembangan dan pelatihan. Sedangkan kompetensi konsep diri, motif, dan watak lebih bersifat tersembunyi dan berperan sebagai sumber kepribadian, lebih sulit untuk dikembangkan (Juni, 2014).

1) Motif

Karakteristik motif merupakan gambaran diri pegawai tentang sesuatu yang dipikirkan atau yang diinginkan, dan merupakan dorongan untuk melakukan tindakan guna memenuhi keinginannya.

2) Watak

Karakteristik watak merupakan karakteristik mental pegawai dan konsistensi respon terhadap rangsangan, tekanan, situasi, dan informasi. Watak ini menentukan tingkat emosi pegawai dalam merespon rangsangan dan informasi.

3) Konsep Diri

Karakteristik konsep diri merupakan gambaran pegawai tentang sikap, nilai-nilai, dan bayangan diri terhadap pekerjaan, tugas atau jabatan yang dihadapinya untuk dapat diwujudkanya melalui kerja dan usahanya.

4) Pengetahuan

Karakteristik pengetahuan merupakan kemampuan pegawai yang terbentuk dari informasi yang diterimanya. Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang memprediksi apa yang dapat mereka lakukan, dan bukan apa yang mereka lakukan.

5) Keterampilan

Karakteristik keterampilan merupakan kemampuan pegawai untuk melakukan tugas fisik atau mental.

Faktor Mempengaruhi Kompetensi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang (Wibowo, 2010) yaitu.

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan dikebanyakan kompetensi, pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan

dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi dari pada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, namun pengalaman merupakan aspek lain kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu, orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim. Walaupun dapat berubah kepribadian tidak cenderung berubah dengan mudah.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering

menemukan peningkatan penguasaan dan sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif dan sebagainya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

6. Isu Emosional

Hambatan Emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

.Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2014).

Kinerja atau *performance* merujuk pada penampilan kerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian hasil kerja. Menurut Smith kinerja atau *performance* adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah

dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia adalah fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya. Kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebagai mana firman Allah SWT dalam surat Al-Isra (17:84) (Rivai, 2009).

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang meliputi motivasi, kemampuan/kompetensi, persepsi peranan dan persepsi dukungan organisasi (Pridarsanti & Yuyetta, 2013).

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik bersumber dari kinerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya, sementara itu dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja, dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching, mentoring, dan counseling* (Wibowo, 2010).

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada satu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Dengan demikian, pemilaian prestasi merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan

karyawan juga memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan keprilaku yang akan datang (Rivai, 2009).

Dalam praktiknya istilah penilaian kinerja (performance appraisal) dan evaluasi kinerja (performance evaluation) dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil kinerja karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar atau bermanfaat bagi karyawan, manajer, departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Kinerja karyawan akan di bandingkan dengan standar-standar yang telah ditentukan sehingga dengan demikian mereka dapat menuntut hasil-hasil yang di inginkan serta mengambil tindakan-tindakan yang kolektif terhadap kinerja yang kurang (Rivai, 2009). Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah AL-Zumar [39]:39

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ
تَعْلَمُونَ

Katakanlah: “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”.

Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Fahmi, Siswanto, Farid, & Arijulmanan, 2014).

a. Metode penilaian kinerja pada masa lalu

Metode ini umumnya mempunyai sasaran atau tujuan menilai prestasi kerja para pegawai secara objektif untuk satu ukuran waktu tertentu pada masa lalu yang hasilnya bermanfaat baik bagi organisasi, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai, maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam jangka waktu pengembangan karirnya.

Yang termasuk dalam metode penilaian kinerja pada masa lalu yaitu, *Rating Scale*, *Checklist*, Metode Peristiwa Kritis, *Field Review Method* (Metode Peninjauan Lapangan), Tes dan Observasi Prestasi Kerja, Metode Evaluasi Kelompok.

b. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan

Metode ini umumnya mempunyai sasaran atau tujuan memprediksi potensi pegawai yang dinilai sehingga secara realistis dapat menentukan rencana kariernya serta memilih teknik pengembangan yang paling cocok baginya. Yang termasuk dalam metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan adalah Penilaian Diri Sendiri (*Self-Appraisals*), Pendekatan *Management By Objectives* (MBO), dan Teknik Pusat Penilaian.

3. Metode Penelitian

Sifat penulisan ini yaitu diskriptif kuantitatif yang dimana penulisan ini data yang dikumpulkan atau diperoleh serta dinyatakan dalam bentuk angka dan berupa data digunakan sebagai pendukung. Dilihat dari segi tempatnya, maka jenis penelitian ini adalah jenis lapangan yaitu dimana dengan melakukan penelitian dilapangan guna mendapatkan data atau berbagai informasi secara langsung yaitu dengan mendatangi lokasi yang dijadikan sebagai obyek penulisan dengan begitu data yang diperlukan guna mendukung penulisan dapat diperoleh.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Simple random sampling adalah cara pemilihan sampel dimana anggota dari populasi dipilih satu persatu secara random. Semua anggota dari populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih dan jika sudah dipilih tidak dapat dipilih lagi (Kountur, 2007).

4. Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Pamela Satu Supermarket Yogyakarta)

Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji t) variabel pengetahuan tidak memberikan pengaruh secara signifikan, sedangkan variabel kemampuan dan sikap memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Adapun pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen adalah sebesar 83,2% sedangkan 16,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Variabel Pengetahuan Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil yang diperoleh dari pengujian secara parsial antara variabel pengetahuan terhadap kinerja, diketahui bahwa nilai t hitung 0,154 dengan nilai signifikan sebesar 0,878 hasil ini membuktikan bahwa variabel pengetahuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Ha diterima H0 ditolak).

Penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Laoh, Tewal, & Oroh, 2016), yang menyatakan bahwa variabel pengetahuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan penelitian yang dilakukan oleh (Trianggoro & dkk, 2013), yang menyatakan bahwa faktor pengetahuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhartini, 2015), yang menyatakan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. (Laoh, Tewal, & Oroh, 2016)

Dan hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel pengetahuan tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Pengetahuan merupakan salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya penyampaian tentang perusahaan, pengetahuan perusahaan dan kurangnya program khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Dalam firman Allah Surat Yusuf ayat 55: (Tafsir Ibnu Katsir, 2015)

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ

Artinya:

Berkata Yusuf: “Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan”.

Ayat tersebut memberikan makna bahwa seorang karyawan harus memiliki pengetahuan yang maksimal sesuai dengan keahliannya. Sebagai seorang karyawan diuntut untuk mampu dalam menjalankan tugasnya dan bekerja secara profesional. Karyawan yang profesional dalam bekerja adalah karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam menjalankan tugasnya.

2. Pengaruh Variabel Kemampuan Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil yang diperoleh dari pengujian secara persial antara variabel kemampuan terhadap kinerja, diketahui bahwa nilai t hitung 4,988 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 hasil ini membuktikan bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (H0 diterima dan Ha ditolak).

Penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suhartini, 2015), menyatakan bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dan hasil penelitian sama dengan (Layaman & Nindak, 2016), menyatakan bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dan dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, kemampuan yaitu menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Gibson & dkk, 2009). Hal tersebut dikarenakan perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menggunakan kemampuan yang mereka miliki,

kemampuan sangat mendukung dalam suatu kinerja perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

Rasulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rasulullah Bersabda:

قَالَ إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَضِرْ
السَّاعَةَ

Artinya:

“Apabila suatu jabatan diisi oleh yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya” (Hadiyah, 1985).

Dari hadis di atas dapat dijelaskan bahwa ketika suatu jabatan diduduki oleh seorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang diperoleh. Akan tetapi, kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian/kemampuan dalam bidang tersebut.

Menepatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya merupakan salah satu karakteristik profesional Islam. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya. Alquran memberikan penjelasan bahwa seseorang untuk dapat bekerja didasarkan kepada keahlian dan kemampuan yang dimilikinya (Andriani, 2015).

3. Pengaruh Variabel Sikap Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil yang diperoleh dari pengujian secara persial antara variabel sikap terhadap kinerja, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 0,404 dengan nilai signifikan 0,000 hasil ini membuktikan bahwa variabel sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Layaman & Nindak, 2016), yang menyatakan bahwa variabel sikap

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan (Laoh, Tewal , & Oroh, 2016), yang menyatakan bahwa variabel sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Dan hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sikap adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kenderungan bertindak terhadap aspek lingkungan (Gitosudarmo & Sudita, 2008). Hal tersebut dikarenakan pengaruh sikap pimpinan yang baik terhadap bawahan, karyawan juga tanggap dalam menangani permasalahan yang ada diperusahaan. Sikap karyawan terhadap atasan dan lingkungan kerja sangat mendukung dalam kelancaran suatu perusahaan.

Keberhasilan Rasulullah SAW dalam dunia bisnis salah satunya adalah kemampuan diri sendiri untuk menghilangkan sikap mental *blocking* yang merupakan momok terbesar dan hambatan yang selalu muncul dalam diri kita setiap kali memulai usaha. Diantara sikap mental yang dimiliki oleh umat islam adalah rajin, terampil, tekun, jujur, bertanggung jawab, sigap, cekatan, aktif, kreatif, disiplin, tepat waktu, teliti, berjiwa besar. Sikap-sikap semacam itu sangat penting untuk diterapkan dalam dunia bisnis islami (Arifin, 2009).

Sebagai mana firman Allah SWT yang tertulis dalam Q.S Al-Anfal 27: (Tafsir Ibnu Katsir, 2015).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ {

وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kalian mengkhianati Allah dan Rasul-(Nya) dan (juga) janganlah kalian mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepada kalian, sedangkan kalian mengetahui”.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja perusahaan perspektif ekonomi Islam dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengetahuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan masih kurangnya pengetahuan karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Dalam alqur'an dijelaskan bahwa orang yang memiliki pengetahuan akan ditinggikan derajatnya oleh Allah SWT, dan pengetahuan merupakan salah satu faktor penting untuk kemajuan suatu perusahaan.
2. Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang mereka miliki. Dan Allah telah memberikan kemampuan kepada setiap orang untuk dipergunakan dan dapat dipertanggung jawabkan.
3. Sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan sikap pimpinan yang baik terhadap bawahan, karyawan juga tanggap dalam menangani permasalahan yang ada di perusahaan. Sikap seorang juga dapat diperkuat jika selalu meningkatkan pemahaman islamnya dan istiqomah dalam menjalankan syariat islam, sikap juga dapat dibangun dengan jalan saling menasehati dalam kebajikan serta mencegah berbagai penyimpangan yang terjadi.

Daftar Pustaka

- Andriani, T. (2015). Staffing Dalam Alquran dan Hadist ditinjau Dari Manajemen Pendidikan. *Sosial Budaya*.
- Arifin, J. (2009). *Etika Bisnis Islami*. Semarang: Walisongo Press.
- Ash-shawi, S., & Al-Muslih, A. (2011). *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*. Jakarta: Darul haq.
- Budi, W. S., & dkk. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.

- Fahmi, A., Siswanto, A., Farid, M. F., & Arijulmanan. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, & dkk. (2009). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Hafiduddin, D. (2003). *Islam Aplikatif*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Juni, P. D. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Kartika, L. N. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Ekonomi Bisnis*.
- Laoh, C. F., Tewal, B., & Oroh, S. G. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kasus Pada PT.National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Layaman, & Nindak, S. (2016). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Cabang Cirebon. *Al-Amwal*.
- Mitrani, A. (1995). *Competensi Based Human Resource Management*. Jakarta: Grafitri.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Pridarsanti, K. Y., & Yuyetta, E. N. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pegawai Direktur Jenderal Perbedaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Accounting*.
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Prilaku Organisasi. Terjemahan Ratna dan Febriella Sirait*. Jakarta: Selemba Empat.
- Suhartini, Y. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Akmenika*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tria, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) UPJ Semarang. *Administrasi Bisnis*.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wursanto, I. G. (2003). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

