

## PENGARUH KOMPETENSI, ROTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SYARIAT ISLAM PROVINSI ACEH

Muhammad Riski<sup>1</sup>, Lukman T. Ibrahim<sup>2</sup>, Isthafan Najmi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abulyatama

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abulyatama

\*Email korespondensi: [isthafannajmi@abulyatama.ac.id](mailto:isthafannajmi@abulyatama.ac.id)

Diterima 28 Agustus 2023; Disetujui 28 September 2023; Dipublikasi 31 Oktober 2023

**Abstract:** *Human resources are one of the important factors in a company to achieve its goals and objectives, because human resources are one of the determining factors for the success or failure of a company in achieving its goals. The aim of this research is to determine the magnitude of the influence of competency, work rotation and career development on employee performance at the Aceh Province Islamic Sharia Service. This research uses a quantitative approach using primary data through questionnaires. In this research, the population was 54 employees in the Aceh Province Islamic Sharia Service, so the sample used was a population sample. The sampling method in this research is using a census model. Based on the results of the t test (partial) regarding the competency variable, the value  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.891 > 2.008$ ), with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The results of the t test (partial) regarding the work rotation variable show that the value  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.325 > 2.008$ ), with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , then the results of the t test (partial) regarding the career development variable show that the value  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.242 > 2.008$ ), with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , then  $H_a$  is accepted, meaning vari. The results of the f test (simultaneous) conclude that the value of  $F_{count} > F_{table}$  or equal to ( $7.237 > 2.790$ ), with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , then  $H_a$  is accepted. This means that Competency, Job Rotation and Career Development simultaneously have a significant effect on employee performance at the Aceh Province Islamic Sharia Service.*

**Keywords:** *Competence, Job Rotation, Career Development, and Performance*

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi, rotasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui kuesioner. Dalam penelitian ini jumlah populasinya sebanyak 54 pegawai yang ada pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh, maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan model *sensus*. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) mengenai variabel kompetensi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,891 > 2,008$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji t (parsial) mengenai variabel rotasi kerja bahwa Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,325 > 2,008$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , selanjutnya hasil uji t (parsial) mengenai variabel pengembangan karir bahwa Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,242 > 2,008$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, Artinya variabel  $x_1$ ,  $x_2$  dan  $x_3$  memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f (simultan) menyimpulkan Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau sebesar ( $7,237 > 2,790$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima.

Artinya kompetensi, rotasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.

**Kata kunci:** *Kompetensi, Rotasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Kinerja*

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan (Sedarmayanti, 2016:19).

Rotasi kerja adalah perpindahan pegawai pada tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda, agar para pegawai terhindar dari rasa jenuh yang mengakibatkan setiap kinerja pegawai menurun. Rotasi jabatan ini dapat mempengaruhi gairah semangat kerja pegawai dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar menjadi lebih baik, (Sedarmayanti, 2016:97).

Salah satunya diperlukan sumber daya manusia yang professional, bertanggung jawab, jujur, adil melalui pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem kinerja dan karir yang dititik beratkan pada kinerja pegawai serta mengarah terhadap pengembangan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja dan produktivitas. Pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka Mangkunegara (2017:67).

Permasalahan rotasi kerja juga masih menjadi kekhawatiran beberapa pegawai, dikarenakan ada

sebagian pegawai yang sudah nyaman dengan posisinya namun harus menerima rotasi kerja yang baru, hal tersebut membuat beberapa pegawai merasa harus belajar sedikit lebih extra lagi untuk dapat menguasai kedudukan jabatan atau bagian pekerjaan yang baru setelah terjadinya rotasi kerja.

Beberapa pegawai merasa ketika menerima rotasi kerja atau pertukaran bagian sub kerja masih ada beberapa pegawai yang sedikit sulit menerima adanya rotasi kerja tersebut dikarenakan bidangnya tidak sesuai dengan kompetensinya, hal tersebut juga dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai dengan demikian tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.
2. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.
4. Apakah kompetensi, rotasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, rotasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.

### **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dari tujuan penelitian ini, maka dapat disimpulkan manfaat dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan yang ingin mempelajari tentang pengaruh kompetensi, rotasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kinerja**

Mangkunegara (2018:12) menyatakan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur

dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu”. Nurlatifah, (2016:19) mengatakan kinerja “merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### **Pengertian Kompetensi**

Kompetensi berasal dari bahasa inggris *competence*. Gondokusumo (2018:18) menyatakan kompetensi terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut bakat, ketrampilan dan pengetahuan. Rivai (2017:230) mengatakan kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performer*. Satori (2016:22) juga mengatakan kompetensi berasal dari bahasa inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

### **Pengertian Rotasi Kerja**

Rotasi kerja adalah memindahkan seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam suatu organisasi. *Job rotation* dapat dilakukan ketika seorang pegawai baru (*trainee*) dalam rangka pelatihan pegawai baru ditempatkan di berbagai unit kerja untuk memahami pekerjaan-pekerjaan di berbagai unit kerja dalam organisasi. Rotasi pekerjaan dapat juga dilakukan terhadap pegawai

lama yang dipindahkan dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya dalam organisasi yang sama (Wirawan, 2015:95).

Rotasi jabatan atau rotasi kerja juga dapat diartikan sebagai memindahkan para karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. Pekerjaan-pekerjaan itu secara nyata tidak berubah, hanya para karyawan yang berputar dengan tujuan untuk mengatasi sifat monoton dari pekerjaan yang sangat terspesialisasi melalui pemberian kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan (Hani, 2015:41).

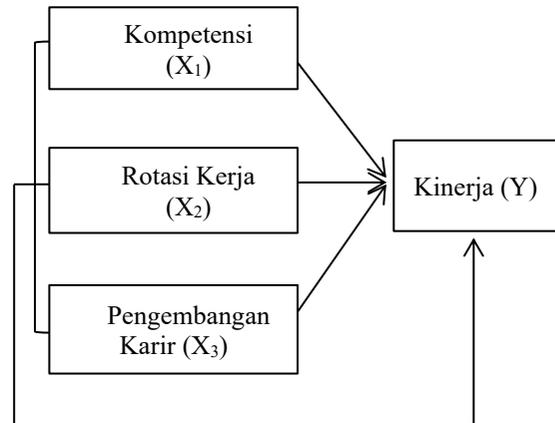
**Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang. Simamora (2015:273) mengatakan pengembangan karir diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan R.Wayne Monday (2015:243) mengatakan pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Edwin B. Fillipo (2016:243) mengatakan pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seorang. Mangkunegara (2016:77) juga mengatakan pengembangan karir adalah

perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi

**Kerangka Pemikiran**



**Hipotesis Penelitian**

Dalam kaitanny dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis yaitu:

H04: Diduga kompetensi, rotasi kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.

Ha4: Diduga kompetensi, rotasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.

**METODE PENELITIAN**

**Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian**

Penelitian ini pada pegawai Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh, yang beralamat di jln.Teuku Nyak Arief No. 221 Jeulingke Kec. Syiah Kuala Kota Banda Aceh, Aceh- 23115. Penelitian ini akan dilaksanakan tahun 2022 hingga penelitian ini selesai. Peneliti memberikan data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh secara wawancara dengan dengan para pegawai dan peneliti melakukan observasi, peneliti juga memberikan kuesioner kepada para

responden yang berjumlah 54 pegawai dan kuesioner yang diberikan kepada responden menyangkut tentang judul dalam penelitian ini.

Untuk menguji hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Sugiyono (2016:110), Mengatakan “Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

$$y = \alpha + \beta x_1 + \beta x_2 + \beta x_3 + e$$

keterangan :

y = Kinerja pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien variabel

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Rotasi Kerja

$X_3$  = Pengembangan Karir

e = Error term

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Reliabilitas

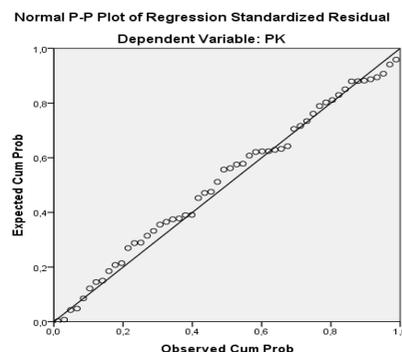
Variabel	Cronbach's alpa
Kinerja (Y)	5
Kompetensi ( $X_1$ )	5
Rotasi Kerja ( $X_2$ )	5
Pengembangan Karir ( $X_3$ )	5

Sumber: Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel kinerja (Y) sebesar 0,733, variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,748 dan variabel rotasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,751 dan variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) sebesar 0,709. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap masing-masing variabel memenuhi kredibilitas *cronbach alpha* > 0,60.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Pengujian Normalitas



Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data

Berdasarkan Gambar 5.1 dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

### Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), multikolinearitas tidak terjadi bila nilai  $VIF \leq 10$  atau  $Tolerance \geq 0,10$ .

No	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Kompetensi ( $X_1$ )	0,895	1,117
2.	Rotasi Kerja ( $X_2$ )	0,222	46,213
3.	Pengembangan Karir ( $X_3$ )	0,222	45,474

Sumber: Data Primer 2022, (Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Rotasi Kerja ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) dengan nilai *tolerance* terkecil sebesar 0,222  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai *Variance Inflation Factor*

(VIF) sebesar  $45,474 \leq 10$ . Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala *multikolinieritas*.

**Analisis Pengaruh Kompetensi, Rotasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.**

**Koefisien Regresi ( $\beta$ )**

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel. Berdasarkan Tabel diatas, maka persamaan regresi yang memperlihatkan kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh sebagai fungsi dari kompetensi, rotasi kerja dan pengembangan karir dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 4,651 + 0,250X_1 + 0,293X_2 + 0,217 X_3 + e$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel rotasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh dengan nilai koefisien sebesar 0,293 selanjutnya diikuti oleh variabel kompetensi ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien sebesar 0,250 dan diikuti oleh variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) dengan nilai koefisien sebesar 0,217.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya,

maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) mengenai variabel kompetensi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,891 > 2,008$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.
2. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) mengenai variabel rotasi kerja bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,325 > 2,008$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya rotasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.
3. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) mengenai variabel pengembangan karir bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,242 > 2,008$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.
4. Berdasarkan dari hasil uji f (simultan) menyimpulkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau sebesar ( $7,237 > 2,790$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya Kompetensi, Rotasi Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh
5. Dari hasil Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,503, artinya setiap perubahan-perubahan

dalam variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel kompetensi ( $X_1$ ), rotasi kerja ( $X_2$ ), dan pengembangan karir ( $X_3$ ) sebesar 0,503 atau sebesar 30,3% dan sisanya sebesar 69,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan yang berkaitan dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai yang baik di dalam lingkungan kerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh untuk dapat meningkatkan kompetensi kerja yang baik agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Tohardi. (2015). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor, Pustaka Jaya, Jakarta.
- Akmal. (2018). “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan pada PT. X yang berlokasi di Tanjung Morawa

Medan”. *Jurnal Mirai Management*, Vol.3 (1)

Amalia. (2016). “Pengaruh Kompetensi, Rotasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol.17 (1).

Elizar. (2018). “The Influence of Competency, Training and Career Development on the Performance of Deli Serdang Regency Regional Disaster Management Agency Employees”. *Human Resources Journal*.

Edison. (2016). *Human Relations dan Public Relations*. Bandung: Mandar Maju.

Gibson.et al. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Gondokusumo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Ghozali, Imam. (2016). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi kelima. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hani. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, *Jurnal Al-Falah*, Vol. XVII, No. 31.

Iskandar. (2018). “Pengaruh Rotasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta Tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah dan Aliyah.

Jackson, S., (2016). *Human Resources Management*–Edisi 10. Salemba empat,

Jakarta.

Kaymaz. (2017). *Organizational Berhavoieur*, Edisi 12. Jakarta. Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Nurlatifah. (2016). *Manajemen*, edisi kedua, Yogyakarta, BPFE.

Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

R.Wayne Monday. (2015). *Riset SDM dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka, Jakarta.

Russel. (2017). *Human Resource Management* buku 2 Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Mandar Maju, Bandung.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA.

Sugiyono. (2016). *Teori Praktik Dalam Pengukuran Penelitian Kuantitatif, Dan Kualitatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Satori. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat.

Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.

Sutisna. (2016). "The Influence of Competency on Employee Performance at PT. State Savings Bank Pekanbaru Branch Office". *Jurnal Ekonomika*, Vol.1 (1).