

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINSOS KABUPATEN MAJALENGKA****Oleh :****Burhanudin Rabani**

Fakultas Manajemen/Manajemen, STIE STMY Majalengka

Email : rabaniburhan0528@gmail.com

**Article Info***Article History :**Received 16 Agustus - 2022**Accepted 25 Agustus - 2022**Available Online**30 September - 2022***Abstract**

*The Influence Of Organizational Culture Of Leadership Style And Competence On Employees Performance (A Study at Social Service of Majalengka Regency). The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture of leadership style and competence on the performance of Social Service employees of Majalengka Regency. The method used in this research is a survey, data collection using a questionnaire then analyzed using regression analysis. The results showed that: (1) the organizational culture partially has a positive and significant influence on the performance of Service employees (sig = 0,000); (2) the leadership style partially has a negative influence and has no significant influence on the performance of Service employees (sig = 0.246); (3) competency partially has a positive and significant influence on the performance of Service employees (sig = 0,000); (4) simultaneously the organizational culture and competence have a positive and significant influence on employees performance. As for the leadership style variables has negative simultaneous and has no significant influence on the performance of Service employees. Organizational culture, leadership style and competence give an influence of 64.2% on the performance of Social Service employees (R2 = 0.642), the remaining 35.8% was influenced from other variables.*

**Keyword :***organizational culture,**leadership style, competence,**performance***1. PENDAHULUAN**

Instansi pemerintahan dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah tersebut salah satunya adalah Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Dalam perjalanannya Dinas Sosial mengalami beberapa kali perubahan, sebelum tahun 2017 Bidang Sosial bergabung dengan Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan nama Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka. Dalam rangka peningkatan kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, khususnya yang menyangkut bidang sosial. Akhirnya Pada Tahun 2016 Dinas Sosial menjadi Organisasi Perangkat Daerah yang berdiri sendiri dengan nama Dinas Sosial Kabupaten Majalengka yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 14 tahun 2016 dan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2017 (<http://dinsos.majalengkakab.go.id>).

Guna mewujudkan pelayanan publik yang prima Dinas Sosial Kabupaten Majalengka tentunya mempunyai visi dan misi sebagai gambaran mengenai apa yang harus dicapai dalam pelaksanaan suatu program ataupun kebijakan. Visi berkaitan dengan pandangan kedepan menyangkut kemana instansi berkonsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan instansi pemerintah. Visi Dinas Sosial Kabupaten Majalengka adalah “Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Majalengka yang Sejahtera dan Berkepedulian Sosial“. Misi yang harus dilaksanakan dalam mengimplementasikan Misi Dinas Sosial Kabupaten Majalengka adalah : (1) Meningkatkan Pemberdayaan dan Penanganan (PMKS) Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial; (2) Optimalisasi (PSKS) Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial; (3) Meningkatkan pelayanan publik, serta; (4) Meningkatkan Penerapan *good governance*.

Nilai-nilai yang tertuang dalam visi dan misi tersebut diharapkan bisa berperan sebagai pondasi untuk membangun masa depan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka yang lebih baik. Kesamaan pemahaman tentang makna setiap nilai-nilai yang tertuang dalam visi dan misi tersebut merupakan syarat mutlak terjalinnnya kerjasama yang kokoh guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu Dinas Sosial Kabupaten Majalengka harus mampu melakukan penyesuaian terutama penyesuaian terhadap kemajuan teknologi, globalisasi dan orientasi, sejalan dengan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat dan beragam.

Untuk meningkatkan kinerja dan perbaikan efisiensi Dinas Sosial Kabupaten Majalengka tidak terlepas dari semua sumber daya yang bersangkutan. Sama halnya dengan organisasi/perusahaan yang lain, Dinas Sosial Kabupaten Majalengka juga memiliki struktur kepengurusan dari tingkat atas sampai dengan tingkat bawah yang diketuai oleh seorang Seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas pokok merumuskan, menyelenggarakan, membina, dan mengevaluasi urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan pada bidang Sosial, yang meliputi Pelayanan Sosial, Perlindungan dan jaminan Sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial dan Pelayanan Sosial bagi Korban Bencana alam dan Bencana sosial serta meningkatkan potensi SDM Pekerja Sosial.

Seluruh elemen sumber daya manusia memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi dan mengabaikan salah satu bagian akan berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi (Muhdi, 2011:2-3). Dalam upaya pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi SDM Dinas Sosial Kabupaten Majalengka perlu ditingkatkan lagi agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Budaya organisasi merupakan sumber utama dalam memelihara budaya kerja SDM Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Karena budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain (Robbins, 2006:305).

Proses pengembangan budaya organisasi yang adaptif dimulai dengan kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Sudarwan Danim (2004:55) adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah

ditetapkan sebelumnya. Perbaikan dan peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh kompetensi tiap individu dalam organisasi seperti yang dijelaskan oleh Marwansyah (2016:34) SDM yang kompeten adalah sumber utama keunggulan organisasi dalam menjalankan aktivitas penyediaan barang atau jasa berkualitas tinggi dan dalam menjaga kelangsungan hidupnya.

Dinas Sosial Kabupaten Majalengka merupakan salah satu unit pelaksana teknis Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat yang dalam menjalankan fungsinya diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pelayanan kepada para pelanggan sesuai visi dan misinya. Dalam pelaksanaannya untuk mewujudkan fungsi pemerintahan dan tujuan organisasi tersebut diperlukan strategi yang efektif efisien yaitu dengan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepada tiap pegawai yang didasarkan pada kecakapan dan kesungguhan.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

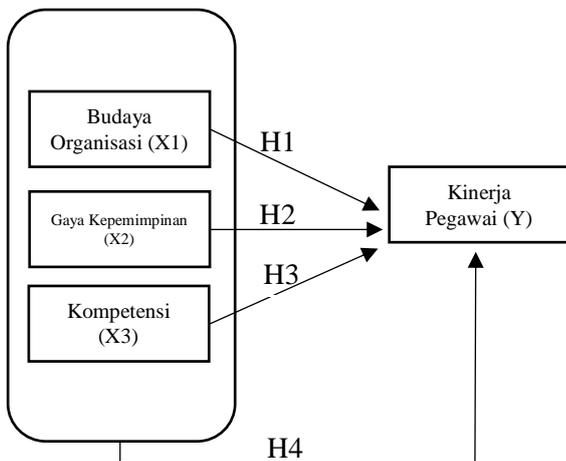
Budaya organisasi di definisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat nilai, norma dan sikap yang mengendalikan interaksi antara anggota organisasi dengan anggota lainnya dan dengan orang yang berada di luar organisasi (Fisia dan Tuti, 2007:25).

Kepemimpinan atau leadership berasal dari kata to lead yang berarti memimpin, sehingga pengertian Kepemimpinan dengan Memimpin sama (Ahmad Tohardi, 2002:294). Terdapat banyak pandangan tentang pengertian kepemimpinan, antara lain Robbins dalam (Wibowo, 2013:264) memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan.

Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting yaitu *Intellectual* dan *Physical Abilities* Robbins (dalam Wibowo, 2013:93).

Kinerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2019:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian kerangka berpikir di atas maka model penelitian ketiga variabel yaitu Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), kompetensi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1 : Kerangka Pikir Penelitian**

Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_1$ : Berpengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

$H_2$ : Berpengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_3$ : Berpengaruh positif Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

$H_4$ : Berpengaruh positif Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi peneliti adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka yang berjumlah 24 orang.

Dalam kaitan ini jumlah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka yang berjumlah 24 orang sehingga jumlah populasi atau keseluruhan pegawai dijadikan sampel penelitian.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *product moment* dengan alat bantu program Ms.Excel 2013. Item angket dalam uji validitas dikatakan “valid” jika harga  $t_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5% sebaliknya, item dikatakan “tidak valid” jika harga  $t_{hitung} < r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%. Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut ini.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Angket Budaya Organisasi**

No Item	$t_{hitung}$	$r_{tabel} 5\%$	Keterangan
1	0,503	0,413	Valid
2	0,570	0,413	Valid
3	0,803	0,413	Valid
4	0,707	0,413	Valid
5	0,855	0,413	Valid
6	0,484	0,413	Valid
7	0,742	0,413	Valid
8	0,575	0,413	Valid
9	0,556	0,413	Valid
10	0,871	0,413	Valid
11	0,878	0,413	Valid
12	0,457	0,413	Valid
13	0,747	0,413	Valid
14	0,579	0,413	Valid

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Angket Gaya Kepemimpinan**

No Item	$t_{hitung}$	$r_{tabel} 5\%$	Keterangan
1	0,624	0,413	Valid
2	0,440	0,413	Valid
3	0,717	0,413	Valid
4	0,704	0,413	Valid
5	0,836	0,413	Valid
6	0,498	0,413	Valid
7	0,771	0,413	Valid
8	0,457	0,413	Valid
9	0,445	0,413	Valid
10	0,832	0,413	Valid
11	0,761	0,413	Valid
12	0,570	0,413	Valid
13	0,542	0,413	Valid
14	0,768	0,413	Valid

Sumber : Pengolahan data melalui Aplikasi SPSS 21.0, 2020

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Angket Kompetensi**

No Item	$t_{hitung}$	$r_{tabel\ 5\ \%}$	Keterangan
1	0,516	0,413	Valid
2	0,532	0,413	Valid
3	0,646	0,413	Valid
4	0,728	0,413	Valid
5	0,780	0,413	Valid
6	0,437	0,413	Valid
7	0,738	0,413	Valid
8	0,563	0,413	Valid
9	0,527	0,413	Valid
10	0,807	0,413	Valid
11	0,677	0,413	Valid
12	0,608	0,413	Valid
13	0,640	0,413	Valid
14	0,766	0,413	Valid

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Pegawai**

No Item	$t_{hitung}$	$r_{tabel\ 5\ \%}$	Keterangan
1	0,639	0,413	Valid
2	0,752	0,413	Valid
3	0,774	0,413	Valid
4	0,757	0,413	Valid
5	0,877	0,413	Valid
6	0,416	0,413	Valid
7	0,840	0,413	Valid
8	0,501	0,413	Valid
9	0,578	0,413	Valid
10	0,915	0,413	Valid
11	0,756	0,413	Valid
12	0,432	0,413	Valid
13	0,527	0,413	Valid
14	0,801	0,413	Valid

Sumber : Pengolahan data melalui Microsoft Excel, 2020

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	$r_i$	$r_{tabel\ 5\ \% (dk=n-1=23)}$	Keterangan
X1	0,902	0,413	Reliabel
X2	0,887		Reliabel
X3	0,866		Reliabel
Y	0,908		Reliabel

Berdasarkan Tabel 5 diatas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang akan digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel karena  $\alpha$  variabel  $> 0,413$ . Maka dapat disimpulkan bahwa butir kuesioner dapat digunakan untuk instrument pengambilan data penelitian.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Multikolinieritas**

Uji asumsi klasik multikolinieritas menurut Hengky dan Temalagi (2012,hlm.56) bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi namun. Uji asumsi klasik multikolinieritas perlu dilakukan jika terdapat lebih dari satu variabel independen.

**Tabel 6**  
**Hasil Perhitungan Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	,490	2,043
X2	,789	1,267
X3	,460	2,173

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data Melalui Aplikasi SPSS 21.0, 2020

Dari hasil uji multikolinieritas di atas diperoleh nilai Tolerance untuk semua variabel  $> 0,10$  dengan nilai VIF untuk semua variabel  $< 10$ . Oleh karena itu, nilai Tolerance yang diperoleh  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$ , maka disimpulkan bahwa data peneliti ini telah memenuhi uji asumsi klasik multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 7**  
**Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas**

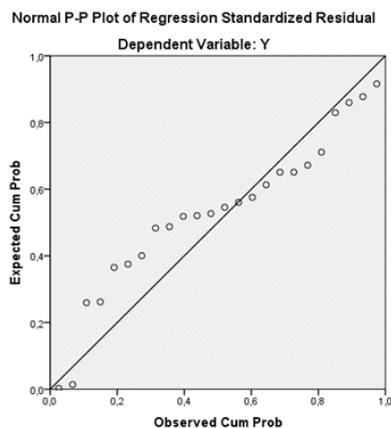
Model	T	Sig.
(Constant)	-,840	,411
1 X1	-1,734	,098
X2	,868	,396
X3	2,259	,035

Sumber : Pengolahan data melalui Aplikasi SPSS 21.0 (2020)

Dari hasil uji glesjer diatas diperoleh nilai signifikansi untuk 3 variabel > 0,05, hal ini berarti bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi yang dilakukan dinilai baik karena tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

**Gambar 2 : Probability Plot**



Sumber : Pengolahan data melalui Aplikasi SPSS 21.0 (2020)

Dari grafik normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik plot menghimpit pada garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data dari peneliti berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik normalitas.

### Analisis Regresi Linier Ganda

**Tabel 8**

a. Dependent Variable: Y

Dari persamaan tersebut dapat dikerahui bahwa :

- Variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai  $t_{hitung} 4,671 > t_{tabel} 1,713$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas *Sig* atau ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya hipotesis diterima. Artinya adanya pengaruh antara Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka.
- Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai  $t_{hitung} -1,192 < t_{tabel} 1,713$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,246 lebih besar dari nilai probabilitas *Sig* atau ( $0,246 > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya hipotesis ditolak. Artinya tidak adanya pengaruh antara Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
- Variabel Kompetensi mempunyai nilai  $t_{hitung} 4,637 > t_{tabel} 1,713$  dengan tingkat

signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas *Sig* atau ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,827	9,049		0,644	0,526
	X1	0,925	0,198	0,706	4,671	0,000
2	(Constant)	62,871	12,964		4,850	,000
	X2	-,297	,249	-,246	-1,192	,246
3	(Constant)	1,938	9,945		,195	,847
	X3	,882	,190	,703	4,637	,000

hipotesis diterima. Artinya adanya pengaruh antara Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi Kompetensi maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.

**Tabel 9**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 <sup>a</sup>	,642	,589	6,101

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data melalui Aplikasi SPSS 21.0 (2020)

Berdasarkan tabel *model summary* diketahui bahwa pengaruh antara variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,589, angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X1) dan (X2) dengan (Y).

Kontribusi (sumbangan) variabel (X1), (X2), (X3) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan (R square) adalah 0,642 artinya kontribusi variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 64,2% sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

**Tabel 9**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1337,329	3	445,776	11,975	,000 <sup>b</sup>
	Residual	744,504	20	37,225		
	Total	2081,833	23			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : *Pengolahan data melalui Aplikasi SPSS 21.0 (2020)*

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai tersebut  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variable Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Untuk, perbandingan nilai F hitung dan nilai F table pun sama. Nilai F hitung  $11,975 > F \text{ table } 3,07$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta mengacu pada perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan pada BAB 1, dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Hal ini berarti Budaya Organisasi yang ada dapat meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka.
2. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Artinya Gaya Kepemimpinan yang sedang berlangsung atau yang ada tidak berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka.
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Artinya semakin tinggi Kompetensi Pegawai maka semakin tinggi Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Hal ini berarti kompetensi yang ada dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka.
4. Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin tinggi Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka yang semakin baik. Sedangkan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga

variabel Gaya Kepemimpinan tidak akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

## 6. REFERENSI

### BUKU

- Ibrahim, Muhdi. B. HI. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: CV Alfabeta.
- Fisia Wirda dan Tuti Azra. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Karyawan Politeknik Negeri Padang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 2 No.1. 2007. Hal. 25
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

### Internet

<http://dinsos.majalengkakab.go.id>

- Eigis Yani Pramularso. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta: 42-43. <https://media.neliti.com/media/publications/152067-ID-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-peg.pdf> (diakses 28 Oktober 2019 Pukul 20:30 WIB).