

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RUMAH MAKAN SAUNG KABAYAN BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pariwisata



Disusun oleh:
Rani Aprilyani
1500214

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN INDUSTRI KATERING
FAKULTAS PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2019

LEMBAR HAK CIPTA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RUMAH MAKAN SAUNG KABAYAN BANDUNG**

Oleh:

Rani Aprilyani

1500214

Skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana Pariwisata
Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

© Rani Aprilyani

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2019

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

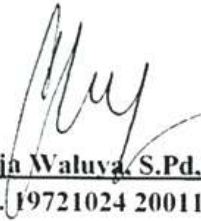
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian dengan
dicetak ulang, difotokopi atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RUMAH MAKAN SAUNG KABAYAN BANDUNG**

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh pembimbing

Pembimbing I



Bagja Waluya, S.Pd. M. Pd
NIP. 19721024 200112 1 001

Pembimbing II



Oce Ridwanudin, S.E., MM.
NIP. 19810407 201012 1 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Manajemen Industri Katering



Dr. Dewi Turgarini, S.S., MM. Par
NIP. 19700320 200812 2 001

Mahasiswa



Rani Aprilvani
1500214

ABSTRAK

Rani Aprilyani, 1500214, “**Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Saung Kabayan Bandung**”. Di bawah bimbingan Bagja Waluya, S. Pd., M.Pd dan Oce Ridwanudin, SE., MM.

Kinerja karyawan merupakan salah satu masalah yang rentan terjadi di Rumah Makan Saung Kabayan Bandung. Rendahnya pengetahuan dan inisiatif karyawan dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor kompetensi dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh 1) Kompetensi terhadap kinerja karyawan; 2) Kompensasi terhadap kinerja karyawan; dan 3) Kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun dimensi variabel Kompetensi (X1) terdiri dari motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan; variabel Kompensasi (X2) terdiri dari gaji dan upah, insentif, tunjangan dan fasilitas yang memadai dan; variabel Kinerja karyawan (Y) terdiri dari kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode yang digunakan adalah *explanatory survey* dengan sampel sebanyak 56 orang (sampel jenuh). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan RM Saung Kabayan Bandung dengan nilai koefisien sebesar 67,5%. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan perlu meningkatkan kompetensi melalui kegiatan pelatihan, namun kompetensi perlu diimbangi dengan pemberian kompensasi yang adil sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Rumah Makan.

ABSTRACT

Rani Aprilyani, 1500214, “*The Influence of Competency and Compensation to the Employee Performance of Saung Kabayan Restaurant Bandung*”. Under the guidance of Bagja Waluya, S. Pd., M.Pd dan Oce Ridwanudin, SE., MM.

The employee performance of the most vulnerable literature occur at the Saung Kabayan restaurant Bandung. As low as knowledge and employee initiatives can affect to the performance. Therefore, performance enhancement needs attention to the competency and compensation factors. This research aims to determine the influence of 1) Competency on employee performance; 2) Compensation of employee performance, and 3) Competency and compensation to employees' performance. As for the variable dimensions of competency (X1) a consist of motives, trait, self concept, knowledge and skill and; compensation variables (X2) a consist of salary and wages, incentives, allowances, and adequate facilities and; Employee performance variables (Y) a consist of quality work, promptness, initiative, capability, and communication. The study used a descriptive and verification approach. The method used is a explanatory survey with a sample of 56 respondents (a saturated sample). The data analysis technique used is multiple linear regression. Result showed that competency and compensation are positive and significantly affect either in partial and simultaneously affect to the employees performance in Saung Kabayan Restaurant Bandung with a coefficient value of 67,5%. Based on the results of the research, competency needs to be improved through training activities, but competency needs to be balanced with fair compensation so as to improve that employees' performance.

Keyword : Competency, Compensation, Employee Performance, Restaurant

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMAKASIH	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Pariwisata	10
2.1.2 Wisata Kuliner	11
2.1.3 Restoran	11
2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.5 Kompetensi	16
2.1.5.1 Pengertian Kompetensi	16
2.1.5.2 Manfaat Kompetensi	18
2.1.5.3 Indikator Kompetensi	19
2.1.6 Kompensasi	25
2.1.6.1 Pengertian Kompensasi	25
2.1.6.2 Tujuan kompensasi	26
2.1.6.3 Sistem Kompensasi	28

2.1.6.4	Indikator Kompensasi	29
2.1.6.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	32
2.1.7	Kinerja Karyawan.....	33
2.1.7.1	Pengertian Kinerja Karyawan	33
2.1.7.2	Penilaian Kinerja Karyawan	34
2.1.7.3	Tujuan dan Manfaat	36
2.1.7.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	40
2.2	Penelitian Terdahulu	42
2.3	Kerangka Pemikiran.....	44
2.4	Hipotesis	46
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN		47
3.1	Objek dan Subjek Penelitian	47
3.2	Metode Penelitian	47
3.2.1	Metode Penelitian	47
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	48
3.2.3	Jenis dan Sumber Data.....	51
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	51
3.3.1	Populasi.....	51
3.3.2	Sampel.....	52
3.3.3	Teknik Sampling.....	52
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.5	Uji Instrumen	53
3.5.1	Uji Validitas	53
3.5.2	Uji Reliabilitas	56
3.6	Rancangan analisis data dan pengujian hipotesis	58
3.6.1	Analisis Deskriptif	58
3.6.2	Analisis Verifikatif.....	58
3.6.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	59
3.6.2.2	Uji Regresi Linear Berganda.....	62
3.6.2.3	Uji Hipotesis	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	65
4.1.1 Profil dan Sejarah Perusahaan	65
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	66
4.2 Karakteristik Responden.....	68
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia.....	68
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	69
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	70
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	71
4.3 Hasil Pengujian Deskriptif.....	71
4.3.1 Gambaran Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi RM Saung Kabayan Bandung	71
4.3.1.1 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Motif (<i>motive</i>) ...	72
4.3.1.2 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Sifat (<i>trait</i>)	73
4.3.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Konsep Diri (<i>self-concept</i>).....	74
4.3.1.4 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pengetahuan (<i>knowledge</i>).....	75
4.3.1.5 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Keterampilan (<i>skill</i>)	76
4.3.1.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi	77
4.3.2 Gambaran Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi RM Saung Kabayan Bandung	78
4.3.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Gaji dan Upah ...	79
4.3.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Insentif	80
4.3.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tunjangan	81
4.3.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Fasilitas yang Memadai.....	81
4.3.2.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	82

4.3.3	Gambaran Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja RM Saung Kabayan Bandung	84
4.3.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja (<i>quality of work</i>).....	84
4.3.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu (<i>promptness</i>).....	85
4.3.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Inisiatif (<i>initiative</i>).....	86
4.3.3.4	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kemampuan (<i>capability</i>).....	87
4.3.3.5	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Komunikasi (<i>communication</i>)	88
4.3.3.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	89
4.4	Hasil Pengujian Verifikatif	91
4.4.1	Hasil Uji Asumsi Klasik	91
4.4.1.1	Uji Normalitas	91
4.4.1.2	Uji Linearitas.....	93
4.4.1.3	Uji Multikolinearitas	93
4.4.1.4	Uji Heteroskedastisitas.....	94
4.4.1.5	Uji Autokorelasi	95
4.4.2	Uji Regresi Linear Berganda.....	95
4.4.2.1	Regresi Linear Berganda.....	95
4.4.2.2	Analisis Korelasi dan Koefisien determinasi (KP)	96
4.4.3	Uji Hipotesis	97
4.4.3.1	Uji Parsial (Uji t).....	97
4.4.3.2	Uji Simultan (Uji F)	98
4.5	Pembahasan.....	98
4.5.1	Hasil Temuan Bersifat Teoritik.....	98
4.5.2	Hasil Temuan Bersifat Empiris.....	100

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 102

5.2 Saran 102

DAFTAR PUSTAKA 104

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kunjungan Wisatawan Mancanegara ke Indonesia Periode Tahun 2013 – 2018.....	1
Tabel 1.2	Tabel Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara dan Domestik ke Kota Bandung Periode Tahun 2012-2016.....	2
Tabel 1.3	Data Restoran, Rumah Makan, Café dan Bar yang berizin di Kota Bandung Periode Tahun 2014 – 2017	3
Tabel 1.4	Jumlah Karyawan RM Saung Kabayan	4
Tabel 1.5	Penilaian Kinerja Karyawan RM Saung Kabayan Bandung Tahun 2018.....	5
Tabel 1.6	Kompensasi yang Diberikan Kepada Karyawan.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	54
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	57
Tabel 3.4	Intpretasi Koefiesien Korelasi Nilai r	63
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia	68
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Status	70
Tabel 4.5	Karakteristik Responden berdasarkan Departemen	71
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap Motif (<i>motive</i>)	72
Tabel 4.7	Tanggapan Responden terhadap Sifat (<i>trait</i>)	73
Tabel 4.8	Tanggapan Responden terhadap Konsep Diri (<i>self-concept</i>).....	74
Tabel 4.9	Tanggapan Responden terhadap Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	75
Tabel 4.10	Tanggapan Responden terhadap Keterampilan (<i>skill</i>)	76
Tabel 4.11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi.....	77
Tabel 4.12	Tanggapan Responden terhadap Gaji dan Upah	79
Tabel 4.13	Tanggapan Responden terhadap Insentif	80
Tabel 4.14	Tanggapan Responden terhadap Tunjangan	81

Tabel 4.15	Tanggapan Responden terhadap Fasilitas yang Memadai	82
Tabel 4.16	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	82
Tabel 4.17	Tanggapan Responden terhadap Kualitas Kerja (<i>quality of work</i>) ..	85
Tabel 4.18	Tanggapan Responden terhadap Ketepatan Waktu (<i>promptness</i>)....	86
Tabel 4.19	Tanggapan Responden terhadap Inisiatif (<i>initiative</i>)	87
Tabel 4.20	Tanggapan Responden terhadap Kemampuan (<i>capability</i>)	88
Tabel 4.21	Tanggapan Responden terhadap Komunikasi (<i>communication</i>).....	89
Tabel 4.22	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	89
Tabel 4.23	Hasil Uji Asumsi Normalitas	92
Tabel 4.24	Hasil Uji Asumsi Linearitas	93
Tabel 4.25	Hasil Uji Multikolinearitas.....	94
Tabel 4.26	Hasil Uji Heteroskedastisitas	94
Tabel 4.27	Hasil Uji Autokorelasi.....	95
Tabel 4.28	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	95
Tabel 4.29	Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi Kompetensi dan terhadap Kinerja Karyawan.....	96
Tabel 4.30	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	97
Tabel 4.31	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Struktur Kompetensi Individu Menurut Spencer & Spencer.....	21
Gambar 2.2	Jenis Kompensasi.....	31
Gambar 2.3	Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan RM Saung Kabayan Bandung	45
Gambar 2.4	Paradigma Pemikiran	46
Gambar 3.1	Garis <i>Normal Probability Plot</i>	60
Gambar 4.1	Logo RM Saung Kabayan Bandung	65
Gambar 4.2	Struktur Organisasi	66
Gambar 4.3	Garis Kontinum Responden mengenai Kompetensi RM Saung Kabayan Bandung.....	78
Gambar 4.4	Garis Kontinum Responden mengenai Kompensasi RM Saung Kabayan Bandung.....	84
Gambar 4.5	Garis Kontinum Responden mengenai Kinerja Karyawan RM Saung Kabayan Bandung.....	91
Gambar 4.6	Hasil Uji Asumsi Normalitas menggunakan <i>Normal Probability Plot</i>	92

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, & Riduwan. (2010). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential: Human Resources Management Practice*. Kogan Page Limited.
- As'ad, M. (2001). *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Atmodjo, M. W. (2005). *Restoran dan Segala Permasalahannya*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Badan Pusat Statistik Kota Bandung*. (2017).
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya (2nd ed.)*. Jakarta: Prenada Media.
- C. Michael Hall, Liz Sharples, R. M., & Cambourne, N. M. and B. (2003). Food Tourism Around the World: Development, management and markets. *Tourism Review International*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-5503-3.50005-1>
- Damodar, G. (2012). *Basic Econometrics (Ekonometrika Dasar) (5th ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, S. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Darso. (2016). *Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pada badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten kepulauan yapen*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Devita, M., & Musadad. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Restaurant Alpha Hotel Peknbaru. *JOM FISIP*, 4(2).

- Dharmawan, Y. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar.Tesis*. Universitas Udayana Denpasar Bali.
- Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung (2017). Indonesia.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Tujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyanto, D. (2013). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. *Jurnal Ekonomi Universitas Balikpapan*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.1021/acscatal.6b02622>
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismayanti. (2010). *Pengantar Pariwisata*. Jakarta: Grasindo.
- Jeffrey, I., & Dinata, M. H. (2017). The Effect of Work Motivation, Work Dicipline and Competence on Employee Performance. *International Journal of Advanced Research*, 6(11), 7301–7307. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Khasanah, F. N. (2016). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta. Mmum*.
- Kusumah, R. K. Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi, (6).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen SDM Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & John Jackson. (2010). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noor, D. J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia I*. Jakarta: LepKhair.

- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Permadi, K. O., Landra, N., Kusuma, G. A. E. T., & Sudja, N. (2019). the Impact of Compensation and Work Environment Towards Job the Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the, 6(March), 1248–1258.
- Pitana, I., & Diarta, K. (2009). *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Prayitno. (2010). *Layanan Bimbingan Kelompok dan Konseling Kelompok*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Riduwan. (2004). *Metode Riset*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ridwan, & Sunarto. (2012). *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosento. (2015). Analisis Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Safari, T. (2004). *Penilaian Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Pusat Penilaian Pendidikan Balitbang Diknas, Diknas.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pines.
- Soehardi. (2003). *Esensi Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Taman Siswa.
- Spencer, L., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Statistik, S. P. dan K. (2018). Statistik Indonesia 2018. Retrieved from bps.go.id

- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, L. (2010). *Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung: La Good's.
- Sundar, S. (2014). A Study on the Influence of Leadership Styles and Competency on Performance in the Manufacturing Industry. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah*, 3 (9).
- Suswardji, E. (2012). Hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang, 10.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tahir, R. (2014). Kompetensi dan Kompensasi, serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(Nomor 4), 3222–3240.
- Umar, H. (2008). *Desain penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wakesa, J. N., & Nyaroo, S. (2013). Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyasari. (2004). Competency Based Education and Training (CBEIT) Suatu Pendekatan Strategik Dalam Pengembangan Kompetensi Bagi Peningkatan Kinerja Organisasi.
- Yaşar, M. F., Ünal, Ö. F., & Zaim, H. (2016). Analyzing the Effects of Individual Competencies on Performance: a Field Study in Services Industries in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 2(7), 67–67. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2013715668>
- Yoeti, O. A. (1996). *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Bandung: Angkasa.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Willey & Sons. Inc.