

## Dinamika Kerjasama: Merinci Relasi Kompetensi dan Budaya Organisasi di Koperasi Wilayah Kota Bandung

Rega Ramadhan<sup>1</sup>, Herwan A. Muhyi<sup>2</sup>, Erna Maulina<sup>3</sup>  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Padjadjaran  
Bandung, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

### Abstract

*This study aims to determine the relationship between competence and organizational culture of cooperatives in the Bandung City area. The phenomenon of disparity between active and inactive cooperatives in Bandung City is a challenge that must be overcome. With a focus on increasing members' sense of ownership, the quality of cooperative management, and cooperation with other financial institutions, cooperatives in Bandung City can rise and become an important pillar in inclusive and equitable economic development. The purpose of this study is to determine the significant relationships between competencies and organizational culture in a cooperative. This study used a survey method with a correlational approach. The sample in this study were cooperative employees in Bandung City who were active and fostered by the Office of Cooperatives and Small Businesses of West Java Province. The sampling technique in this study was simple random sampling using the Slovin formula. The results showed that there is a positive and significant relationship between competence and organizational culture. This means that the better the competence of employees will make it easier for employees to adjust the organizational culture.*

**Keywords:** *business; competence; human resources; cooperatives; organizational culture; simple random sampling.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara kompetensi dengan budaya organisasi koperasi di wilayah Kota Bandung. Fenomena disparitas antara koperasi aktif dan tidak aktif di Kota Bandung merupakan tantangan yang harus diatasi. Dengan fokus pada peningkatan rasa kepemilikan anggota, kualitas manajemen koperasi, dan kerja sama dengan lembaga keuangan lain, koperasi-koperasi di Kota Bandung dapat bangkit dan menjadi pilar penting dalam pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkeadilan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan-hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan budaya organisasi di dalam suatu koperasi. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai koperasi di Kota Bandung yang aktif dan dibina oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan budaya organisasi. Ini berarti bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan akan memudahkan karyawan menyesuaikan budaya organisasi.

**Kata Kunci:** *bisnis; kompetensi; SDM; koperasi; budaya organisasi; simple random sampling.*

**Corresponding author.** *rega17001@mail.unpad.ac.id<sup>1</sup>, regaramadhan555@gmail.com<sup>2</sup>*

**History of article.** *Received: Oktober 2023, Revision: Desember 2023, Published: Maret 2024*

## PENDAHULUAN

Terdapat tiga pilar utama dalam pengembangan koperasi, yaitu kelembagaan, pemberdayaan, dan pengawasan serta pemeriksaan. Pilar kelembagaan mencakup pendirian koperasi dan pembukaan cabang, sedangkan pilar pemberdayaan bertujuan untuk memfasilitasi pertumbuhan dan kemajuan koperasi dengan menyediakan dukungan dan koneksi dengan lembaga keuangan untuk memperoleh dana dan

sumber daya lainnya. Pilar pengawasan dan pemeriksaan berperan dalam memastikan keberlangsungan koperasi dengan melakukan pengawasan terhadap kepatuhan terhadap peraturan serta melakukan pemeriksaan kesehatan koperasi.

Salah satu faktor kunci yang berperan penting pada sebuah koperasi adalah kompetensi. Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh anggota koperasi dan

manajemen dalam mengelola usaha dengan baik. Dengan memiliki kompetensi yang memadai, koperasi dapat menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis dan mengambil keputusan yang tepat dalam meningkatkan daya saing mereka.

Kompetensi dan budaya organisasi memainkan peran yang penting dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, sikap, dan perilaku yang ada di dalam koperasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, kreatif, dan inovatif. Hal ini akan mendorong partisipasi aktif anggota dalam mengambil keputusan, meningkatkan motivasi, dan menciptakan iklim kerja yang positif. Ketika budaya organisasi kuat dan positif, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kreatif, dan inovatif. Anggota koperasi cenderung berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, motivasi mereka meningkat, dan suasana kerja yang positif dihasilkan.

Fenomena yang muncul adalah adanya disparitas antara jumlah koperasi yang aktif dan tidak aktif di wilayah Kota Bandung. Meskipun terdapat lebih banyak koperasi yang aktif, masih terdapat sejumlah koperasi yang belum mencapai pertumbuhan dan performa yang diharapkan. Lalu para anggota yang belum memiliki sifat rasa kepemilikan koperasi yang dimana hal ini merupakan hal yang penting, hal ini menunjukkan bahwa anggota koperasi memiliki rasa memiliki dan berpartisipasi aktif dalam pengelolaan dan pengambilan keputusan koperasi. Sifat rasa kepemilikan yang kuat dalam koperasi merupakan hal yang penting karena mendorong keterlibatan aktif, tanggung jawab kolektif, berbagi risiko dan keuntungan, keberlanjutan koperasi, serta terciptanya solidaritas dan nilai-nilai koperasi. Sifat ini membantu menjaga stabilitas, keberhasilan, dan pertumbuhan koperasi dalam jangka waktu yang lebih lama. Keterlibatan anggota termasuk kedalam budaya organisasi dimana budaya

keterlibatan mengacu pada lingkungan di mana semua anggota koperasi terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan dan manajemen. Budaya etika dan integritas menegaskan pentingnya norma dan nilai-nilai moral yang tinggi dalam setiap aspek kegiatan koperasi. Ini mencakup komitmen terhadap transparansi, kejujuran, tanggung jawab sosial, dan kepatuhan terhadap hukum dan regulasi yang berlaku. Beberapa oknum koperasi ada yang tidak jujur dan meninggalkan tanggung jawab dalam pengelolaan koperasi, seperti contohnya penyelewengan dana yang tidak digunakan sebagaimana semestinya.

Fenomena lainnya yang muncul terutama dalam bidang kompetensi yaitu terdapat variasi dalam tingkat kompetensi antara koperasi yang satu dengan yang lain. Beberapa koperasi memiliki pengelola atau anggota yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidang teknis atau manajerial, sementara koperasi lain mungkin menghadapi tantangan dalam mengembangkan kompetensi yang relevan. Lalu perbedaan dalam kualitas SDM yang terlibat dalam koperasi dapat memberikan dampak pada kompetensi yang dimiliki. Koperasi dengan anggota dan pengelola yang memiliki latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai cenderung memiliki kompetensi yang lebih baik dalam menjalankan kegiatan operasional dan menghadapi perubahan pasar. Lingkungan bisnis yang dinamis sering kali membutuhkan adaptasi dan peningkatan kompetensi agar koperasi tetap relevan dan bersaing. Koperasi perlu mampu mengantisipasi dan merespons perubahan kebutuhan pasar, termasuk mengembangkan kompetensi yang baru atau meningkatkan kompetensi yang ada.

Pada penelitian terdahulu yang dikemukakan Dunan dkk (2020) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi dan kompetensi karyawan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset

organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya serta merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi atau perusahaan. Pembaharuan dari penelitian ini adalah bagaimana hubungan hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan budaya organisasi di dalam suatu koperasi. Tujuan dari penelitian ini adalah mencari signifikansi dari hubungan kedua objek tersebut.

Sutrisno dan Zuhri (2019) berpendapat bahwa kompetensi pengelola dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh baik. Selain itu, kompetensi juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan memanfaatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, ada berbagai jenis kompetensi yang diperlukan. Ini termasuk kompetensi teknis, yang mencakup desentralisasi fiskal dan pengelolaan keuangan nasional dan daerah, serta kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural, yang merupakan standar kompetensi jabatan fungsional.

Spencer dan Spencer (1993) mengatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik dasar yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Terdapat lima karakteristik dasar kompetensi (core competency) menurut Spencer dan Spencer (1993) dan Ida Bagus Agung Dharmanegara (2019) yang meliputi: Pengetahuan, Keterampilan, Watak, Motif, Konsep Diri. Pengetahuan adalah informasi dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang di bidang tertentu yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pengetahuan ini membantu individu untuk mengerti konsep, aturan, dan prinsip-prinsip yang berlaku dalam pekerjaan atau bidangnya. Sebagai contoh, dalam lingkungan kerja, pengetahuan tentang produk, pasar, atau teknologi dapat membantu seseorang menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Keterampilan merujuk pada kemampuan praktis dan keahlian yang

dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas atau aktivitas dengan efektif dan efisien. Ini melibatkan penerapan pengetahuan dalam situasi nyata. Contohnya, keterampilan komunikasi, analisis data, atau kepemimpinan adalah contoh dari keterampilan yang dapat berdampak pada kualitas kinerja seseorang. Sikap atau watak mengacu pada perilaku dan respon emosional seseorang terhadap situasi atau peristiwa yang terjadi di sekitarnya. Ini mencakup aspek seperti etika, keterbukaan, kerjasama, dan ketekunan. Sikap yang positif dan adaptif berkaitan dengan bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain dan menangani tantangan dalam lingkungan kerja. Motif mengacu pada alasan mendasar atau dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Ini berhubungan dengan tujuan pribadi dan aspirasi yang ingin dicapai dalam konteks organisasi atau pekerjaan. Motif dapat memengaruhi motivasi individu dalam mencapai prestasi dan kontribusi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Konsep diri adalah persepsi dan pandangan seseorang tentang dirinya sendiri. Ini mencakup keyakinan, nilai-nilai, dan penilaian pribadi terhadap kemampuan dan potensi diri. Konsep diri yang positif dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi individu untuk mengatasi tantangan dan mengembangkan diri.

Robbins & Judge (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya dalam organisasi mengacu pada sekumpulan nilai-nilai, norma, keyakinan, sikap, perilaku, dan praktik yang dibagikan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi mencerminkan identitas, karakteristik, dan gaya hidup organisasi tersebut. Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk cara orang bekerja bersama, berinteraksi, dan mengambil keputusan dalam konteks organisasi. Budaya yang kuat dan sehat dapat memengaruhi motivasi, kinerja, kepuasan kerja, serta tingkat keterlibatan anggota organisasi. Sebaliknya, budaya yang tidak sehat atau

tidak sesuai dengan tujuan organisasi dapat menghambat perkembangan dan pencapaian tujuan.

Edison (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas. Selama bertahun-tahun, budaya organisasi telah digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja untuk mendorong karyawan dan manajer perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Dimensi ini dikemukakan oleh Robbins & Judge (2018) sebagai berikut:

a) Inovasi dan Pengambilan Resiko

Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko. Pada dimensi ini, organisasi mendorong para pekerjanya untuk menjadi inovatif, yaitu menciptakan ide-ide baru dan mengembangkan solusi kreatif untuk masalah-masalah yang dihadapi. Selain itu, organisasi juga mendorong pengambilan resiko, artinya para pekerja didorong untuk mengambil langkah-langkah yang berani dan tidak takut untuk mencoba hal-hal baru.

b) Memperhatikan Detail

Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail. Pada dimensi ini, organisasi menekankan pentingnya presisi dan analisis dalam pekerjaan. Para pekerja diharapkan untuk bekerja dengan teliti, memperhatikan detail-detail kecil, dan melakukan analisis mendalam untuk menghasilkan hasil yang akurat dan berkualitas.

c) Orientasi Pada Hasil

Tingkat manajemen menitik beratkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya. Di dalam dimensi ini, fokus manajemen adalah pada hasil akhir yang ingin dicapai. Artinya, yang lebih diutamakan adalah pencapaian tujuan dan hasil akhir dari suatu proyek atau aktivitas, daripada hanya berfokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapainya.

d) Orientasi Pada Orang

Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi. Dalam dimensi ini, keputusan manajemen dibuat dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap individu-individu di dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kepentingan orang-orang yang bekerja di organisasi menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan.

e) Orientasi Pada Tim

Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu. Pada dimensi ini, organisasi mengarahkan kegiatan kerja untuk dijalankan dalam bentuk tim kolaboratif daripada hanya individu bekerja sendiri. Kolaborasi tim diutamakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan berbagai keahlian dan pandangan yang berbeda-beda.

f) Keagresifan

Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai. Di dalam dimensi ini, individu-individu di dalam organisasi diharapkan memiliki sikap yang agresif dan kompetitif. Ini berarti mereka tidak hanya santai dalam menjalankan tugas-tugasnya, tetapi juga memiliki semangat untuk bersaing dan meraih keunggulan dalam pekerjaan mereka.

g) Stabilitas

Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada status quo yang kontras dengan pertumbuhan. Dalam dimensi ini, organisasi cenderung menekankan pada pemeliharaan status quo atau keadaan yang stabil, daripada berfokus pada pertumbuhan yang cepat atau perubahan besar. Artinya, perubahan dalam organisasi dapat dihadapi dengan hati-hati untuk menjaga stabilitas yang ada.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, dengan pendekatan korelasional, yaitu jenis penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi

tentang hubungan antar variabel. Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu kompetensi dan budaya organisasi. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh koperasi di Kota Bandung yang aktif dan dibina oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, dengan jumlah koperasi sebanyak 403. Peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel penelitian, sehingga diperoleh jumlah sampel 80 responden. Sampel dipilih secara acak untuk mewakili populasi dan mendapatkan data yang representatif. Data penelitian yang sudah terkumpul akan dianalisis secara statistik deskriptif dan secara statistik inferensial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan maka dilakukan analisis deskriptif. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif akan dipaparkan kedalam bentuk distribusi frekuensi dan nilai rata-rata yang dicapai responden. Berikut ini pendapat responden yang dikategorikan berdasarkan jawaban yang diperoleh dari sampel yang diteliti.

Variabel Kompetensi terdiri dari 5 dimensi yaitu Pengetahuan, Keterampilan, Sikap/ Watak, Motif dan Konsep Diri yang dioperasionalkan menjadi 15 item pernyataan. Rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi (X) sebagai berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Variabel Kompetensi

Dimensi	Skor	Item	Mean	Skor Max	%	Kategori
Pengetahuan	934	3	3,89	1200	77,83%	Baik
Keterampilan	921	3	3,84	1200	76,75%	Baik
Sikap/Watak	956	3	3,98	1200	79,67%	Baik
Motif	958	3	3,99	1200	79,83%	Baik
Konsep Diri	921	3	3,84	1200	76,75%	Baik
Total	4690	15	3,91	6000	78,17%	Baik

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden yang diperoleh dari pernyataan yang membentuk Variabel Kompetensi sebesar 3,91 termasuk ke dalam kategori baik.

Dimensi tertinggi adalah dimensi Motif sedangkan dimensi terendah adalah Keterampilan dan Konsep Diri.

Variabel Budaya Organisasi terdiri dari 7 dimensi yaitu Inovasi dan Pengambilan Resiko, Memperhatikan Detail, Orientasi Pada Hasil, Orientasi Pada Orang, Orientasi Pada Tim, Keagresifan dan Stabilitas yang dioperasionalkan menjadi 21 item pernyataan.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Dimensi	Skor	Item	Mean	Max.	%	Kategori
Inovasi dan Pengambilan Resiko	913	3	3,80	1200	76,08%	Baik
Memperhatikan Detail	959	3	4,00	1200	79,92%	Baik
Orientasi Pada Hasil	966	3	4,03	1200	80,50%	Baik
Orientasi Pada Orang	948	3	3,95	1200	79,00%	Baik
Orientasi Pada Tim	999	3	4,16	1200	83,25%	Baik
Keagresifan	936	3	3,90	1200	78,00%	Baik
Stabilitas	905	3	3,77	1200	75,42%	Baik
Total	6626	21	3,94	8400	78,88%	Baik

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden yang diperoleh dari pernyataan yang membentuk Variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 3,94 termasuk ke dalam kategori baik. Dimensi tertinggi adalah dimensi Orientasi Pada Tim sedangkan dimensi terendah adalah Stabilitas.

### Analisis Statistik Inferensial

Hasil uji signifikansi koefisien korelasi menggunakan Uji-t dengan kriteria jika p value < 0,05 maka dinyatakan signifikan. Berikut ini hasil uji korelasi antara kompetensi dan budaya organisasi.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi antara Kompetensi dengan Budaya Organisasi

		Kompetensi	Budaya Organisasi
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.758**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	80	80
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 dengan tanda positif dan nilai signifikansi sebesar  $< 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi dan budaya organisasi koperasi di wilayah Kota Bandung. Artinya bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka karyawan akan lebih mampu untuk menyesuaikan budaya perusahaan. Kompetensi yang dimaksud yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap/ watak, motif dan konsep diri. Selain itu juga karyawan yang berkompotensi memiliki sifat kerja keras, orientasi pada hasil, jujur dan lain- lain. Kompetensi ada dalam karyawan tersebut secara tidak langsung akan menjadi sebuah kebiasaan sehingga nantinya akan terbangun menjadi budaya kerja. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial berkaitan budaya yang ada di organisasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara kompetensi dengan budaya organisasi. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik kompetensi seseorang maka semakin baik pula budaya suatu organisasinya atau kebiasaan disuatu lingkungan kerja di organisasi. Berdasarkan jawaban dari responden menjelaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, sifat, motif, dan konsep diri mereka yang baik bukan hanya sebagai kemampuan diri sendiri akan tetapi dapat digunakan oleh mereka sebagai jalan pengembangan suatu organisasi menjadi lebih baik lagi. Kompetensi dan budaya organisasi bisa saling mempengaruhi satu sama lain. Memperkuat kompetensi maka secara langsung maupun tidak akan mempengaruhi budaya organisasi dan juga sebaliknya. Sutrisno dan Zuhri (2019) menjelaskan bahwa kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang baik, keterampilan dan pengetahuan dapat didapatkan di lingkungan kerja dan budaya organisasi baik pula. Meningkatkan kinerja

karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan budaya organisasi yang menekankan pentingnya kerja keras dan dedikasi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensinya dalam bidang teknis.

## **KESIMPULAN**

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan budaya organisasi. Ini berarti bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan akan memudahkan karyawan menyesuaikan budaya yang ada di perusahaan.

Untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan di koperasi Kota Bandung dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan yang intensif sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan. Selain itu, diharapkan seluruh karyawan Kota Bandung mampu memahami dan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi seperti Inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas. Apabila kompetensi dan budaya organisasi dapat bersinergi dengan baik maka akan berdampak pada peningkatan produktifitas karyawan yang nantinya memudahkan visi dan misi di koperasi Kota Bandung dapat tercapai dengan baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ida Bagus Agung Dharmanegara (2019). Kompetensi dan Konsep Dasar Manajemen. CV. Andi Offset.
- Edison, Emron., dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Kurniawan, D. A., Guswandi, & Sodikin, A. (2018). The effect of competence and motivation on employee performance through employees capabilitieson pt. Binasinar amity. International journal of research science & management, 5(5), 48–60.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.
- Sutrisno, S., & Zuhri, M. S. (2019). PKM Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan penulisan artikel ilmiah penelitian tindakan kelas. Journal of Dedicators Community, 3(1), 53-61.