

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN/PENGRAJIN PADA UKM ZAHRA MANIK SAMARINDA

Anton Nurcahyo¹⁾, I Wayan Lanang Nala²⁾
^{1,2)} Dosen Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Saamarinda

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and to prove the influence of competence variables such as knowledge, skills, self concept/values, personal characteristics and motives simultaneously and partially on the performance of employees/craftsmen in UKM Zahra Manik in Sei Keledang Samarinda Seberang. The benefits of this research are to provide relevant information and reference materials for UKM, especially in making managing human resources in small industries. The population is all employees or craftsmen in UKM Zahra Manik as many as 34 people. Model Analysis is multiple linear regression and use SPSS 19.00 program. The results show that independent variables including knowledge, skills, self concept/values, personal character and motives simultaneously affect performance variables. While the partial variables knowledge, skills, self concept/values, personal characteristics, and motives have a positive and significant impact on the performance of employees/craftsmen.

Keywords: *knowledge, skills, self concept, personal characteristics and motives, performance*

1. PENDAHULUAN

Pengembangan Usaha Kecil Menengah (UKM) akan mampu menopang laju pertumbuhan ekonomi Kalimantan Timur. Namun demikian pengembangan Usaha Kecil Menengah harus disertai dengan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam berbagai aspek terutama di bidang kompetensi Sumber Daya Manusia seperti knowledge, skill dan attitude dalam berwirausaha. Pengembangan Sumber Daya Manusia harus dilakukan tidak hanya kepada Usaha Kecil Menengah sebagai pemilik usaha, tetapi juga para pekerjanya. Saat ini masih banyak Sumber Daya Manusia yang minim pengetahuan, ketrampilan, attitude dan rendahnya penguasaan teknologi dalam melakukan pekerjaan. Ini mengindikasikan bahwa penguasaan IPTEKS dan keahlian pemasaran oleh Sumber Daya Manusia Usaha Kecil Menengah masih sangat terbatas.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yang pertama adalah 1) Berapa besar pengaruh variabel-variabel kompetensi seperti pengetahuan, ketrampilan, konsep diri/nilai-nilai, Karakteristik Pribadi dan Motif secara simultan terhadap kinerja karyawan/pengrajin pada UKM Zahra Manik di Sei Keledang Samarinda Seberang? 2) Berapa besar pengaruh variabel-variabel kompetensi seperti pengetahuan, ketrampilan, konsep diri/nilai-nilai, Karakteristik Pribadi dan Motif secara parsial terhadap kinerja karyawan/pengrajin pada UKM Zahra Manik di Sei Keledang Samarinda Seberang?

Adapun Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh variabel-variabel kompetensi seperti pengetahuan, ketrampilan, konsep diri/nilai-nilai, Karakteristik Pribadi dan Motif secara simultan terhadap kinerja karyawan/pengrajin pada UKM Zahra Manik di Sei Keledang Samarinda Seberang. 2) Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh variabel-variabel kompetensi seperti pengetahuan, ketrampilan, konsep diri/nilai-nilai, Karakteristik Pribadi dan Motif secara parsial terhadap kinerja karyawan/pengrajin pada UKM Zahra Manik di Sei Keledang Samarinda Seberang.

Saat ini Sumber Daya Manusia pada usaha-usaha kecil kurang memiliki kompetensi sehingga akan menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Manfaat penelitian ini adalah memberikan informasi dan bahan acuan yang relevan bagi UKM khususnya dalam membuat mengelola sumber daya manusia di industri kecil

Melihat berbagai masalah yang diuraikan di atas maka perlu dilakukan kajian yang mendalam melalui suatu penelitian di bidang ini. Hal ini yang mendasari penulis untuk meneliti tentang “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan/Pengrajin Pada UKM Zahra Manik di Sei Keledang Samarinda Seberang”.

Adapun studi sejenis yang sudah dilaksanakan adalah Martha Laila Arisandra (2016), dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume I No. 3, Oktober 2016 ISSN 2502-3764. Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan,

¹ Korespondensi: antoncekop@gmail.com

hal ini dapat dilakukan dengan menyesuaikan pendidikan dengan keterampilan karyawan. Dari data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, keetrampilan kerja, dan sikap kerja karyawan berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Keterampilan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan yaitu 76%, sikap kerja karyawan pengaruhnya 63%, sedangkan pengaruhnya yang paling kecil adalah tingkat pendidikan yang merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya yaitu 35%.

2. METODE PENELITIAN

Populasi adalah seluruh seluruh anggota UKM Zahra Manik Sei Keledang Samarinda Seberang, sebanyak 34 orang. Metode pengumpulan data adalah Observasi, dokumentasi dan kuesioner/ Angket . Alat Pengukur Data/pengolah data dengan Skala likert. Pengolahan data adalah dengan *SPSS versi 19.0*. Model Analisis Data dalam hal ini akan menganalisis dengan teknik statistik dengan model regresi linier berganda. Teknik analisis data Menghitung nilai koefisien korelasi secara keseluruhan antara variabel independen dengan variabel dependen guna mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menghitung nilai koefisien secara parsial antara variabel independen, untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen.(Miles, 1992). Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Menurut Ghozali suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.(Ghazali, 2005).

Sedangkan uji Hipotesis Regresi dilakukan dengan cara 1) Pengujian Hipotesis Pertama Yaitu Uji Regresi Secara Simultan (Uji – F), Jika ternyata $F - \text{hitung} < F - \text{table}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Makna H_0 adalah variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variable bebas secara keseluruhan terhadap variasi variable tergantungnya. Jika $F - \text{hitung} > F - \text{table}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, berarti dapat dikatakan variasi dari model regresi linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variable bebas secara keseluruhan terhadap variasi variable tergantungnya.2) Pengujian Hipotesis Kedua Yaitu Uji Regresi Secara Parsial

Bila $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Maka H_0 adalah tidak ada pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variable tergantungnya, sedangkan makna H_a adalah ada pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variable tergantungnya. Jika $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatifnya (H_a) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa ada pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variable tergantungnya. Besarnya variable bebas terhadap variable tergantungnya ditunjukkan oleh besarnya koefisien regresi masing-masing variable bebas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* atau r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah 34. Maka besarnya df dapat dihitung $34 - 2 = 32$ dengan $df = 32$ dan $\alpha = 0,05$ maka didapat $r \text{ table} = 0,2869$. Seluruh nilai *Correlated Item-Total Correlation* atau r hitung lebih besar dari 0,2869 yang berarti butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan teknik Cronbach Alpha dan diperoleh koefisien reliabilitas dari seluruh variabel lebih besar dari 0,60, ini menunjukkan bahwa instrument/kuisisioner reliable atau dapat dipercaya.

Pengujian Asumsi Klasik

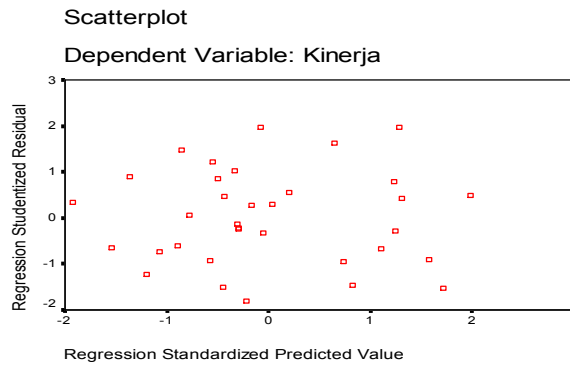
Pengujian asumsi klasik terdiri atas:

Pengujian Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas dengan Menggunakan Nilai Tolerance dan VIF menunjukkan variabel pengetahuan 2.450, Keterampilan 1.900, Konsep Diri/Nilai 2.169, Karakteristik Pribadi 3.248 dan Motif 4.431, maka dapat disimpulkan bahwa Nilai VIF dari kelima variabel tersebut lebih kecil 10, ini menunjukkan bahwa tidak terdapat Multikolinearitas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui scatter plot pada gambar di bawah ini :



Dari gambar di atas scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar baik diatas, maupun dibawah nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi kinerja (Y) berdasarkan variabel Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri/Nilai, Karakteristik Pribadi dan Motif.

Pengujian Autokorelasi

Uji Durbin Watson digunakan untuk menguji *autokorelasi* suatu model dengan mensyaratkan adanya intersep (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel independen. Nilai Durbin Watson sebesar 1,893 jika melihat dari tabel keputusan dibantu dengan tabel Durbin Watson dengan jumlah variabel independen sebanyak 5 maka keputusannya adalah **Tidak ditolak** ($du < d < 4-du$) atau $1,808 < 1,918 < 4 - 1,808$, karena tidak ada Autokorelasi positif atau negatif artinya **tidak terdapat autokorelasi**

Uji Regresi Berganda

Kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan regresi berganda dengan software SPSS dengan hasil : Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.053	.152		.346	.732		
	Pengetahuan	.122	.056	.127	2.170	.039	.408	2.450
	Keterampilan	.130	.045	.149	2.900	.007	.526	1.900
	Konsep Diri/Nilai	.106	.045	.131	2.383	.024	.461	2.169
	Karakteristik Pribadi	.123	.059	.139	2.062	.049	.308	3.248
	Motif	.541	.076	.559	7.120	.000	.226	4.431

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut : $Y = 0,53 + 0,122 X_1 + 0,130 X_2 + 0,106 X_3 + 0,123 X_4 + 0,541 X_5$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1). Diketahui konstanta besarnya 0,53 dengan koefisien pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), Konsep Diri/Nilai (X3), Karakteristik Pribadi (X4) dan Motif (X5), maka diperoleh nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,53 satuan.
- 2). Nilai Koefisien variabel pengetahuan (X₁) sebesar 0,122 adalah positif. Maka perubahan variabel prediktor pengetahuan (X₁), sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,122 satuan, dimana asumsi prediktor Keterampilan (X₂), Konsep Diri/Nilai (X₃), Karakter Pribadi (X₄), Motif (X₅) besarnya tetap. Dengan demikian Prediktor Pengetahuan (X₁) yang bernilai positif akan memengaruhi bertambahnya nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,122 satuan. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan prediktor pengetahuan akan mengurangi nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,122 satuan.
- 3). Nilai Koefisien variabel Keterampilan (X₂) sebesar 0,130 adalah positif. Maka perubahan variabel prediktor Keterampilan (X₂), sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai

kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,130 satuan, dimana asumsi prediktor Pengetahuan (X_1) Konsep Diri/Nilai (X_3) Karakter Pribadi (X_4) Motif (X_5) besarnya tetap. Dengan demikian Prediktor Keterampilan (X_2) yang bernilai positif akan memengaruhi bertambahnya nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,130 satuan. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan prediktor keterampilan akan mengurangi nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,130 satuan.

- 4). Nilai Koefisien variabel Konsep Diri/Nilai (X_3) sebesar 0,106 adalah positif. Maka perubahan variabel prediktor Konsep Diri/Nilai (X_3), sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,106 satuan, dimana asumsi prediktor Pengetahuan(X_1), Keterampilan (X_2), Karakter Pribadi (X_4) Motif (X_5) besarnya tetap. Dengan demikian Prediktor Konsep Diri/Nilai (X_3) yang bernilai positif akan memengaruhi bertambahnya nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,106 satuan. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan prediktor pengetahuan akan mengurangi nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,106 satuan.
- 5). Nilai Koefisien variabel Karakteristik Pribadi (X_4) sebesar 0,123 adalah positif. Maka perubahan variabel prediktor Karakteristik Pribadi (X_4), sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,123 satuan, dimana asumsi prediktor pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2) Konsep Diri/Nilai (X_3) dan Motif (X_5) besarnya tetap. Dengan demikian Prediktor Karakteristik Pribadi (X_4) yang bernilai positif akan memengaruhi bertambahnya nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,123 satuan. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan prediktor Karakteristik Pribadi (X_4) akan mengurangi nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,122 satuan.
- 6). Nilai Koefisien variabel Motif (X_5) sebesar 0,541 adalah positif. Maka perubahan variabel prediktor Motif (X_5), sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,541 satuan, dimana asumsi prediktor Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2) Konsep Diri/Nilai (X_3) Karakter Pribadi (X_4) besarnya tetap. Dengan demikian Prediktor Motif(X_5) yang bernilai positif akan memengaruhi bertambahnya nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,541 satuan. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan prediktor pengetahuan akan mengurangi nilai kinerja karyawan/pengrajin sebesar 0,541 satuan.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji f dapat dilihat pada table di bawah ini dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu :

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.688	5	1.138	138.108	.000(a)
	Residual	.231	28	.008		
	Total	5.919	33			

a Predictors: (Constant), Motif, Keterampilan, Konsep Diri/Nilai, Pengetahuan,

b Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan uji ANOVA yang dapat dilihat pada di atas, maka dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 138.108 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($138.108 > 2,53$) maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Konsep Diri/Nilai (X_3), Karakter Pribadi (X_4) dan Motif (X_5) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja.

Uji (Uji Parsial)

Tabel Hasil Pendugaan dan Pengujian Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	.053	.152		.346	.732		
	Pengetahuan	.122	.056	.127	2.170	.039	.408	2.450
	Keterampilan	.130	.045	.149	2.900	.007	.526	1.900
	Konsep Diri/Nilai	.106	.045	.131	2.383	.024	.461	2.169
	Karakteristik Pribadi	.123	.059	.139	2.062	.049	.308	3.248
	Motif	.541	.076	.559	7.120	.000	.226	4.431

a. Dependent Variable: Kinerja

Secara rinci, hasil uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai t_{hitung} pada variabel Pengetahuan adalah sebesar 2.170 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,039. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (2.170) > (1,660) dan nilai signifikansinya 0,039 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pengrajin.
- 2) Nilai t_{hitung} pada variabel Keterampilan adalah sebesar 2.900 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (2.900) > (1,660) dan nilai signifikansinya 0,007 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka variabel Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pengrajin.
- 3) Nilai t_{hitung} pada variabel Konsep Diri/Nilai adalah sebesar 2.383 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (2.383) > (1,660) dan nilai signifikansinya 0,024 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka variabel konsep diri/nilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pengrajin.
- 4) Nilai t_{hitung} pada variabel Karakteristik Pribadi adalah sebesar 2.062 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,049. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (2.062) > (1,660) dan nilai signifikansinya 0,049 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka variabel Karakteristik Pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pengrajin.
- 5) Nilai t_{hitung} pada variabel Motif adalah sebesar 7.120 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (7.120) > (1,660) dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka variabel Motif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pengrajin.

4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis kuantitatif diperoleh :

- 1) Terdapat pengaruh signifikan pengetahuan, keterampilan, konsep diri/nilai, karakteristik pribadi dan motif secara simultan terhadap kinerja karyawan/pengrajin, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (138.108 > 2,53).
- 2) Terdapat pengaruh signifikan pengetahuan terhadap kinerja karyawan/pengrajin, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.170) > (1,660), terdapat pengaruh signifikan Keterampilan terhadap kinerja karyawan/pengrajin, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.900) > (1,660), terdapat pengaruh signifikan Konsep diri/nilai terhadap kinerja karyawan/pengrajin, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (2.383) > (1,660), terdapat pengaruh signifikan Karakteristik pribadi terhadap kinerja karyawan/pengrajin, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (2.062) > (1,660), terdapat pengaruh signifikan Motif terhadap kinerja karyawan/pengrajin, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (7.120) > (1,660)

Dengan demikian baik secara simultan maupun secara parsial pengetahuan, keterampilan, konsep diri/nilai, karakteristik pribadi dan motif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan/pengrajin sehingga dalam penyelesaian sesuatu hal yang berkaitan dengan kelima variable tersebut dalam usaha meningkatkan kinerja harus dilakukan secara bersama-sama.

Dalam rangka meningkatkan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan/pengrajin maka pihak UKM harus memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan/pengrajin sehingga memiliki pengetahuan yang cukup berkaitan dengan bidangnya. Pihak UKM juga harus memberikan kesempatan kepada karyawan atau pengrajin untuk berkreasi sehingga akan tercipta bentuk atau model baru dari produk atau kerajinan yang dihasilkan. Dalam rangka meningkatkan Keterampilan untuk meningkatkan kinerja karyawan/pengrajin maka pihak UKM harus mengadakan pelatihan atau workshop dimana para karyawan dapat mempraktekkan langsung tentang penggunaan alat/mesin, berlatih tentang keterampilan berkomunikasi. Dalam rangka meningkatkan Konsep diri/nilai untuk meningkatkan kinerja karyawan/pengrajin pihak UKM harus melakukan proses kepemimpinan, pengawasan dan selalu melakukan koordinasi dengan karyawan atau

pengrajin sehingga kegiatan dapat dijalankan dengan baik. Dalam rangka meningkatkan Karakteristik pribadi untuk meningkatkan kinerja karyawan/pengrajin pihak UKM harus menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik, memberikan/mendelegasikan pekerjaan kepada karyawan atau pengrajin, memberikan pengarahan tentang pentingnya tim dan menghargai perbedaan, meningkatkan kesadaran berorganisasi dalam sebuah UKM. Dalam rangka meningkatkan motif untuk meningkatkan kinerja pihak UKM harus meninjau kembali tentang sistem pengupahan karyawan atau pengrajin, menciptakan hubungan kerja yang baik dan menjelaskan tentang peran/posisi karyawan atau pengrajin dalam mencapai tujuan organisasi UKM.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja; Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis, Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit,UNDIP, Semarang
- Gomes, Fautino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Haeruman, H. (2000). *Peningkatan Daya saing UKM untuk mendukung Program PEL*. Makalah Seminar Peningkatan Daya Saing. Jakarta: Graha Sucofindo
- Hutapea, P. dan Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Martha Laila Arisandra (2016) *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Volume I No. 3, Oktober 2016 ISSN 2502-3764
- Mitrani, Alain. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi* (terjemahan). PT. I ntermasa. Jakarta.
- Murgiyono. 2002. *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM PNS Berbasis Kompetensi*. Jakarta.
- Murphy, Kevin R. Jeanette N. Cleaveland. 1995. *Understanding Performance Appraisal : Social, Organization and Goal-Based Perspectives*. Sage Publications, California.
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Men gimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Rivai, Veithzal., dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ruky, Achmad, S. 2004; *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju. Bandung. , 2003. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah, Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. STIE YKPN. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman. J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung, 2006. *Metode Penelitian Administrasi (Edisi Revisi)*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada