

PENGARUH PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MASTER PRINT PANGKALAN BUN

Winarti Setyorini, Siti Khotimah, M. Rafi'i

winartisetiyorini11@gmail.com

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Antakusuma
Jl. Iskandar No. 63 Telp/Fax. 0532 – 22287 Kode Pos 74112 Pangkalan Bun

Abstract

Business development, especially in the printing sector, is experiencing a significant increase in recent times, as evidenced by the number of new printing businesses that have been established in the city of Pangkalan Bun and one of them is CV. Master Print, which has only been established for two years, has a turnover and profit that is large enough for the size of CV. Nowadays there is a phenomenon that occurs in CV. Master Print where the level of employee performance has decreased slightly. The formulation of the problem is as follows: How does knowledge influence employee performance at CV. Master Print Pangkalan Bun ?. The research objectives to be achieved in this study were to determine the effect of knowledge on employee performance at CV. Pangkalan Bun Master Print.

Research location at CV. Master Print Jl. Pangeran Antasari, Mendawai Pangkalan Bun Village. The method of analysis with simple linear regression analysis and t test.

The results showed that the value of the coefficient of determination (R²) was 0.759. In other words, this shows that the percentage of employee performance that can be explained by the variation of the independent variable, namely Knowledge, is 75.9%, while the remaining 24.1% is explained by other variables outside the research variables. With the t test, there is a variable effect of knowledge on employee performance.

The conclusion is that the knowledge variable partially has a significant effect on the performance of the employees of CV. Master Print Pangkalan Bun.

Keywords: Knowledge, Performance

I. PENDAHULUAN

Perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya, keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Maka perusahaan harus memperhatikan salah

salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasi perusahaan yaitu sumber daya manusia. Akhir-akhir ini tampak suatu fenomena administratif pada tingkat yang belum pernah terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian semakin banyak pihak terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkannya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil lebih tinggi daripada beban yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini disebut Kinerja karyawan dalam kategori terbaik. Disisi lain Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan atau stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebih. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian kinerja kerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya dengan lebih baik. Pada dunia bisnis yang berkembang semakin pesat dan terlihat dari persaingan, serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka dihadapkan pada kondisi beban kerja yang mereka terima saat menjalankan pekerjaannya.

Pengetahuan kerja adalah faktor yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi bisnis. Individu atau karyawan (SDM) yang tidak mempunyai atau bahkan sedikit mempunyai pengetahuan dan pengetahuan akan menghambat keberhasilan sebuah institusi, organisasi dan atau instansi. Oleh karena itu, maka setiap karyawan harus melakukan pemeliharaan, pengembangan serta senantiasa harus selalu menambah pengetahuannya. Dan ini wajib dan harus dilakukan agar karyawan tidak gagap teknologi terhadap perkembangan informasi, teknologi dan komunikasi yang terus maju dan berkembang dalam dunia bisnis modern. Jelaslah bahwa faktor pengetahuan sangat penting bagi karyawan karena tanpa pengetahuan maka tidak tahu mana yang akan dikerjakan dan lakukan. *Hardware* merupakan perangkat keras atau dapat diartikan sebagai bagian dari komputer. *Hardware* merupakan mesin. *Software* merupakan perangkat lunak yang menjadi jembatan antara pengguna atau *brainware* dengan mesin. Sementara *brainware* adalah pengguna itu sendiri.

Dengan adanya kenyamanan situasi kerja dan penguasaan pengetahuan kerja yang baik dan dorongan yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh

tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Semakin meningkatnya produktivitas kinerja akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam bersaing dalam industri pasar bebas. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Perkembangan bisnis khususnya di bidang percetakan sedang mengalami kenaikan yang signifikan pada dewasa ini terbukti dari banyaknya bisnis percetakan yang baru berdiri di kota Pangkalan Bun dan salah satunya adalah CV. Master Print yang baru dua tahun berdiri namun telah memiliki omzet dan laba yang cukup besar untuk ukuran CV. Dewasa ini terjadi sebuah fenomena yang terjadi pada CV. Master Print dimana tingkat kinerja karyawannya sedikit mengalami penurunan, berbagai macam order cetak masuk dengan jumlah yang cukup besar setiap harinya namun kemampuan karyawan

tersebut untuk menyelesaikan order cetak konsumen tidak begitu tinggi sehingga saat order cetak masuk begitu besar tidak jarang CV. Master Print menolak beberapa order yang diberikan oleh para konsumennya, Hal inilah yang dianggap sebagai salah satu faktor yang menghambat perkembangan tersebut. Penurunan kinerja para karyawannya di tenggarai disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan pengetahuan kerja para karyawannya yang tidak begitu baik.

Dengan perkembangan desain digital terus menerus meningkat, tidak bisa dipungkiri bahwa media cetak masih sangat signifikan dalam industri desain seperti CV. Master Print. Kemampuan untuk dapat memvisualisasikan desain di layar digital, supaya hasilnya bisa dicetak, merupakan sebuah keahlian pengetahuan dasar yang wajib dimiliki oleh karyawan CV. Master Print. Selain itu, masih kurangnya pemahaman di bidang desain cetak dan penguasaan *software* Adobe photoshop dan Corel Draw sehingga perlu ada perbaikan agar diperoleh hasil yang lebih baik lagi.

Pada Tabel 1 dibawah ini disajikan hasil survey awal yang dilakukan penulis menyangkut pengetahuan dan kinerja karyawan pada CV. Master Print.

Tabel 1

Hasil Wawancara dengan Manager mengenai kinerja karyawan

Pertanyaan	Waktu Kerja	Hasil	Kesimpulan
Order Sedikit	Cepat	- Terkadang Bagus - Terkadang Kurang Bagus	Kinerja tidak baik
Order Banyak	Lambat	- Kadang Bagus - Lebih sering kurang bagus	Kinerja tidak baik

Sumber : CV. Master Print, 2020

Pengetahuan kerja yang baik harus

dimiliki oleh seorang karyawan guna

menunjang kinerja karyawan tersebut saat melaksanakan tugasnya tanpa pengetahuan kerja yang baik karyawan akan mengalami kesulitan dan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik, pengetahuan kerja karyawan dapat dilihat dari pelatihan dan pengalaman kerja yang pernah di dapat oleh seorang karyawan. Peningkatan pengetahuan Sumber Daya manusia dan peningkatan karier bermuara pada berbagai macam pelatihan dan pengalaman kerja (Pamudji, 1994).

Dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam skripsi dengan judul : **“Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan CV.**

Master Print Pangkalan Bun”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan di CV. Master Print Pangkalan Bun?

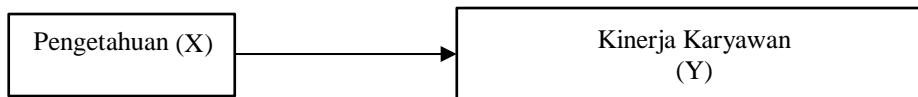
Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan di CV. Master Print Pangkalan Bun.

Kerangka Penelitian

Secara sistematis, kerangka berpikir dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



II. LANDASAN TEORI

Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan (*knowledge*) adalah hasil tahu dari manusia, yang sekedar menjawab pernyataan ‘what’, misalnya apa air, apa manusia, apa alam, dan sebagainya. Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Menurut Notoatmodjo (2003, 20) penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, perasaan, dan peraba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

Menurut Gazalba dalam Bakhtiar (2013: 85) yang mengemukakan bahwa

pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil pekerjaan tahu. Pekerjaan tahu tersebut adalah hasil dari kenal, sadar, insaf, mengerti, dan pandai. Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran. Dengan demikian pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia untuk tahu. Sedangkan menurut Kaleta (2006,170) kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Menurut Jackson (2011,28) pengetahuan yaitu mencakup informasi yang dimiliki

pegawai (apa yang mereka ketahui), cara mereka mengorganisasi informasi tersebut, dan strategi mereka untuk menggunakan informasi tersebut. Sehingga dengan adanya informasi yang dimiliki oleh pegawai, maka akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Indikator Pengetahuan

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Adapun indikator-indikator adalah sebagai berikut:

- 1) Berpikir analitis adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
- 2) Berpikir konseptual adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. Berpikir konseptual bersifat kreatif, konseptual, atau induktif.

- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan adalah pemahaman yang dimiliki oleh seorang karyawan termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

Pengertian Kinerja

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli:

Menurut Mangkunegara (2001 : 67) mengemukakan bahwa “hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002 : 94) mengemukakan bahwa “pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu”.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 50) mengemukakan bahwa “*performance* atau kinerja adalah *output drive form processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.

Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 224) mengemukakan

bahwa “ kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu”.

Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Menurut Gilbert (1977), yang dikutip Soekitjo Notoadmojo mengemukakan bahwa “kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Jadi menurut pendapat para ahli data bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

III. METODE

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di CV. Master Print Jl .Pangeran Antasari Kelurahan Mendawai Pangkalan Bun.

Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian

kuantitatif mendasarkan pada perolehan hasil data yang berupa angka-angka yang selanjutnya dilakukan analisis secara statistik.

Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu variabel bebas atau independent variable (X) dan variabel terikat atau dependent variable (Y) :

- a) Variabel Independen adalah variabel bebas (X) yang mempengaruhi variabel dependen, baik pengaruh secara positif maupun secara negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pengetahuan.
- b) Variabel Dependen adalah variabel terikat (Y) yang terdiri dari 1 variabel. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan CV. Master Print.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Master Print yang terlibat dalam menerima pesanan sampai dengan menyerahkan hasil pesanan design yang berjumlah sebanyak 25 orang karyawan.

Dalam penelitian sampel ini sampel penelitian yang digunakan sebanyak 25 orang sama dengan jumlah populasi.

Teknik Analisa Data

Teknis analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara pengetahuan (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$Y = a + bX$, dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X = Variabel Pengetahuan

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan)

Sedangkan untuk menguji hipotesisnya di gunakan uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi : $Y = 8,163 + 0,803X$
Berdasarkan rumus tersebut diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

$a = 8,163$ artinya angka tersebut menunjukkan kinerja karyawan jika pengetahuan diabaikan.

$b = 0,803$ artinya jika nilai variabel pengetahuan mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,803.

Hasil perhitungan diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,759. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu Pengetahuan adalah 75,9% sedangkan sisanya sebesar 24,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

Perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai t_{hitung} untuk variabel Pengetahuan sebesar 8,516 dengan nilai signifikansi 0,000 sementara itu dengan batas signifikansi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,069. Dengan membandingkan kedua nilai t yang diperoleh, terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat diambil keputusan menolak H_0 dan menerima H_1 . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengetahuan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Master Print Pangkalan Bun.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Master Print Pangkalan Bun dapat disimpulkan bahwa diperoleh bentuk persamaan regresi : $Y = 8,163 + 0,803X$ dan besar persentase Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu pengetahuan adalah 75,9% sedangkan sisanya sebesar 24,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian dan dibuktikan dengan hipotesis yang diuji t menghasilkan nilai t_{hitung} untuk variabel Pengetahuan sebesar 9,042 dengan nilai signifikansi 0,000 sementara itu dengan batas signifikansi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,990. Dengan membandingkan kedua nilai t yang diperoleh, terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat diambil keputusan menolak H_0 dan menerima H_1 . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengetahuan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Master Print Pangkalan Bun..

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran yaitu :

- a) Sebaiknya karyawan menggunakan pengetahuan dengan sistematis dan tematis dalam menyelesaikan masalah design di CV. Master Print Pangkalan Bun.
- b) Sebaiknya karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan oleh pihak perusahaan.
- c) Sebaiknya pada penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain selain variabel pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Emmyah. 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ujung Pandang*. Tesis. Makasar: Program Magister Ilmu Administrasi STIA LAN.
- Ferdinand, Augusty. Prof. DBA. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graham Ilmu.
- Koesmono, H. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Dan Kepuasan Serta Kinerja Krayawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Jawa Timur*. Skripsi. Surabaya: Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Unversitas Kristen Petra.
- Kosasih, Natalia. 2007. *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel*. Jurnal. Surabaya: Jurusan Manajemen Perhotelan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra.
- Moeheriono, Prof. Dr. M.Si. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Murbijanto, Reinhard Efraim. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerjas dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDIP.
- Palan, R. 2007. *Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal Penerbit PPM Jakarta.
- Reoni, Herianus. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT Taspen Cabang Manado)*. Jurnal. Manado: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas SAM Ratungali.
- Rizal, Yosef, Musa Hubeis, Sjafrri Mankuprawira, Dan Agus Maulana. 2013. *Pengaruh Faktor Kompetensi terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri „Go Public“*. Tesis. Bogor: Program Manajemen Dan Bisnis Pasca Sarjana ITB.
- Rola, Fasti. 2006. *Hubungan Konsep Diri Dengan Motivasi Berprestasi pada Remaja*. Skripsi. Medan: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran USU.
- Setiawati, Tati. 2009. *Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Di FPTK UPI)*. Tesis. Bandung: PKK Fakultas Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan Upi.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Sudarmanto, SIP. M.S,I. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kaulitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.