

PENGARUH PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA MTSN MODEL SUNGAI PENUH

PEBI JULIANTO, S.Sos., MM
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH
Email : pebijulianto@gmail.com

ABSTRACT

The Influence of Knowledge and Skill on Work Performance at MTsN Model Sungai Penuh. This Research aims to conduct a study on The Influence of knowledge and skill on work performance at MTsN Model Sungai Penuh. The Research was done at MTsN Model Sungai Penuh by method used are kuantitatif method with number of respondents 12 people. The research instrument is the research himself and the collection of data through questionnaires. The Influence of knowledge and skill on work performance at the MTsN Model Sungai Penuh cover Location Of Knowledge, personal skills, reasoning for Ability, understand of ability, values presense and conviction. Conceptual Skills, human skills, technical skills. And work performance consists of work quality, the quality of labor, toughness, attitude. An analytical tool used in this study is the likers, Analyse doubled linear regersa, Koefisien Determinant and test of T with data processing use application program of SPSS version 0.16

Keywords: Knowledge, Skill and Work Performance

ABSTRAK

Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada MTsN Model Sungai Penuh. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian tentang Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada MTsN Model Sungai Penuh. Lokasi penelitian ini dilakukan di MTsN Model Sungai Penuh dengan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 12 orang. Instrumen penelitian adalah peneliti sendiri dan pengumpulan data melalui kuisisioner. Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada MTsN Model Sungai Penuh mencakup penempatan pengetahuan, Keterampilan personal, Kemampuan untuk menalar, Kemampuan memahami, Adanya nilai-nilai dan keyakinan. Keterampilan konseptual, Keterampilan manusia, Keterampilan teknis. Dan Prestasi Kerja terdiri dari Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketangguhan, Sikap. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likers, Analisis regresi linear berganda, Koefisien Determinan dan Uji T dengan Pengolahan Data menggunakan program Aplikasi SPSS versi 0.16

Kata Kunci: Pengetahuan, Keterampilan dan Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi.

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi. apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula.

Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kinerja dan indikator tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Salah satu dari indikator tersebut adalah dimensi kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga banyak yang menggunakan dimensi kompetensi ini dijadikan pengukuran dalam penilaian kinerja individu pegawai.

Jadi kinerja yang didasari atas pengetahuan akan lebih optimal. Lijan (2012:9) mengemukakan bahwa kinerja sebagai ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan penetapan standar tertentu. Pengertian tersebut menekankan kinerja ke dalam pengetahuan seorang pegawai, dimana semakin tinggi pengetahuan seorang pegawai maka kreatifitas dan inovasi akan tercipta dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Natalia (2010:86) menyimpulkan “Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai secara simultan berpengaruh dan signifikan.”

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian dari dimensi kompetensi adalah keterampilan. Pegawai yang memiliki keterampilan baik, maka

akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan, semakin terampil pegawai maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Keterampilan merupakan kegiatan yang berhubungan dengan otot-otot dan urat syaraf yang mana tampak dalam kegiatan jasmani seperti menulis, mengetik, dan sebagainya. Meskipun sifatnya motorik, namun keterampilan memerlukan koordinasi gerak yang teliti dan kesadaran yang tinggi. (Muhibbin, 2013:56) mengemukakan keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan sangat berpengaruh terhadap kinerja juga sudah dilakukan penelitian oleh Emmyah (2009:135).

Menyikapi hal tersebut di atas, perlu dilakukan evaluasi terhadap penempatan sumber daya manusia terhadap bidang tugas yang diembannya, dengan bahasa latinnya “the right man on the right place”. Apabila penempatan sumber daya manusia ini sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, maka tidak hanya kemudahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, lebih dari itu, semangat kerja pun akan meningkat dengan sendirinya.

Kota Sungai Penuh memiliki dua Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri dan satu Madrasah Tsanawiyah swasta. MTsN Model kota Sungai Penuh yang terletak di Desa Sumur Anyir Kecamatan Sungai Bungkal merupakan MTs Negeri percontohan di Kota Sungai Penuh.

MTsN Model Sungai Penuh sebagai salah satu lembaga pemerintah, juga dituntut untuk dapat memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya, yaitu para pegawai yang menjadi anggota organisasi, baik yang sudah menjadi pegawai negeri maupun yang masih berstatus sebagai tenaga honorer. Hal tersebut dapat terealisasi dengan baik apabila program penempatan sumber daya manusia yang dimiliki dilaksanakan dengan tepat.

Melihat dari hasil observasi awal, staf yang ada di MTsN Model Sungai Penuh sebagian sudah menempuh sekolah tinggi S1 dan D3, akan tetapi masih terdapat pegawai yang hanya tamatan SMA sederajat dan SMP Sederajat. Melihat dari kondisi lulusan, staf yang ada di MTsN Model Sungai Penuh tergolong baik. Berikut tabel lulusan staf MTsN Model Sungai Penuh.

No	Nama	Uraian Tugas	Tingkat Pendidikan
1	Drs.Kasrun	KAUR TU	S1
2	Fitridarneli, S.Pd.I	Kepegawaian	S1
3	Eva Susanti, S. Th.I	Kepegawaian	S1
4	Dewi Trinoka, S. Pd.I	Kepegawaian	S1
5	Dewi Nivitria, S. HI	Kepegawain	S1
6	Okti Nizar Wati, S. Ag	Kesiswaan	S1
7	Umar Mesmediasidi, S. Pd.I	Kesiswaan	S1
8	Ade Puta	Kesiswaan	SLTA
9	Sona Oktavia, Amd	Kesiswaan	D3

10	Putra Jaya	Kesiswaan	SLTA
11	Resi Haryati, S.Pd.I	Operator Sai	S1
12	Aidil Fitri, S.Pd.I	Operator BNM	S1

Dari Tabel di atas, terlihat bahwa lulusan terbanyak dari pegawai adalah lulusan S1 yaitu sebanyak 8 orang. Setelah peneliti telusuri lebih jauh 8 orang pegawai yang lulusan S1 yang semuanya bertugas sebagai pegawai tata usaha MTsN Model Sungai Penuh mempunyai latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan penempatan kerja. Ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kesesuaian pengetahuan dan keterampilan sangat menentukan kualitas dan hasil kerja setiap pegawai sehingga para pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang mampu membuat perubahan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan serta prasurvey yang telah dilakukan peneliti pada MTsN Model Sungai Penuh, fenomena yang tampak pada saat ini terdapat identifikasi berbagai indikator-indikator permasalahan yang ditemui yang kurang baik sebagai mana mestinya:

1. Kualitas kerja : Masih kurangnya pemahaman pegawai MTS Model terhadap keterampilan dan pengetahuan dasar teknologi yang seharusnya bisa dikuasai oleh semua pegawai, tapi kenyataannya hanya sebagian kecil yang bisa menggunakan aplikasi komunikasi atau mengoperasikan komputer.
2. Kuantitas kerja : Manajemen waktu sangat mempengaruhi kuantitas kerja karena kurang baiknya membagi waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, sehingga tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu.
3. Ketangguhan : Ketangguhan dalam kerja tim masih kurang baik hal tersebut dapat dilihat dari sikap acuh yang ditunjukkan oleh pegawai ketika seorang pegawai harus menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa ada yang membantu.
4. Sikap : Kurangnya rasa empati dan bekerja sama sehingga membuat pelayanan yang lamban serta kurangnya keramahan dalam melayani.

Sehubungan uraian diatas, Pengetahuan dan keterampilan di MTSN Model Sungai Penuh ternyata masih belum dilaksanakan dengan baik. Sehingga penulis melihat hal ini merupakan suatu permasalahan yang menarik untuk diteliti yang akan penulis tuangkan dalam proposal dengan judul **“PENGARUH PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA MTSN MODEL SUNGAI PENUH”**

1.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap prestasi kerja baik secara parsial maupun simultan pada MTSN Model Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap prestasi kerja baik secara parsial maupun simultan pada MTSN Model Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja.

1.3. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap prestasi kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada MTSN Model Sungai Penuh?
2. Seberapa besar pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap prestasi kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada MTSN Model Sungai Penuh?
3. Variabel manakah yang paling dominan diantara variabel pengetahuan dan keterampilan mempengaruhi prestasi kerja?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis, Sebagai sarana untuk melatih diri agar dapat berfikir logis dan kritis serta dapat menuangkan pikiran dan ide-ide yang disertai argumentasinya mengenai pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap prestasi kerja pegawai pada MTSN Model Sungai Penuh.
2. Manfaat Praktis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pikiran dari penulis terhadap semua pihak yang berkepentingan.

1.5. Tinjauan Pustaka

Untuk memudahkan pembahasan terhadap permasalahan, maka dipandang perlu mengemukakan beberapa definisi-definisi, konsep-konsep, literatur-literatur yang ada hubungan dan kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas.

Pengetahuan

Menurut Cahyono (1996) bahwa kemampuan seseorang untuk dapat berprestasi baik dipengaruhi oleh bagaimana karyawan menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat diperoleh melalui jenjang pendidikan formal maupun jenjang pendidikan non formal pelatihan yang diikuti. Dengan demikian maka latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan menggambarkan penguasaan secara spesifik sekaligus merupakan salah satu bentuk kualifikasi pemenuhan persyaratan seseorang untuk menempati jenjang jabatan di organisasinya. Untuk menentukan kebutuhan akan kualitas karyawan adalah dengan menganalisa persyaratan jabatan yang ada dalam organisasi perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Ken Blanchard, kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan. (Paul Hersey dan Ken Blanchard: 1996: 87).

Beberapa pendapat diatas menunjukkan bahwa pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman. Pengetahuan tentang tugas dan hal-hal lain yang berhubungan dengan bidang tugasnya dapat diperoleh dari latar belakang pendidikan formal dan non formal yang pernah ditempuhnya, petunjuk pelaksanaan kerja dari teman maupun atasannya, informasi yang dimuat di media masa maupun buku-buku dan juga peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan tugasnya.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, maka pengetahuan pegawai tentang tugas/pekerjaannya dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Pengalaman
- b. Keterampilan personal
- c. Kemampuan untuk menalar
- d. Kemampuan memahami
- e. Adanya nilai-nilai dan keyakinan

Keterampilan

Menurut Cahyono (1996) bahwa keterampilan kemampuan teknis dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang baik. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan menggambarkan kemampuan karyawan tersebut dalam mengerjakan peralatan dengan baik. Seperti keterampilan dalam mengoperasikan komputer atau peralatan dalam perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja.

Keterampilan kerja yang dimiliki seseorang menurut Cahyono dapat dibagi sebagai berikut:

1. Keterampilan teknis, cakap dan pakar dalam kerja tertentu, berupa metoda-metoda, proses-proses, prosedur-prosedur atau teknik-teknik pelaksanaan.
2. Keterampilan kemanusiaan, yaitu kemampuan untuk berkerja sama secara efektif sebagai anggota kelompok.
3. Keterampilan konseptual (*management skill*), yaitu kepekaan aparat terhadap organisasi.

Keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan organisasi terbilang kompleks dan multi dimensi. Werther (1996:325) membuat tiga kategori keterampilan yang diperlukan untuk mengelola organisasi yaitu :

1. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*), merupakan keterampilan yang melibatkan pemikiran manajer, pengolahan informasi, dan kemampuan perencanaan. Keterampilan ini membutuhkan pengetahuan yang menyeluruh tentang organisasi dan bagaimana organisasi berada dalam lingkungan masyarakat, industri, serta sosial yang lebih luas. Ini berarti kemampuan untuk berpikir strategis, pandangan yang lebih luas dan jangka panjang;
2. Keterampilan manusia (*human skill*) adalah keterampilan untuk bekerja dengan dan melalui orang lain, serta secara efektif sebagai anggota kelompok. Keterampilan ini terlihat dari cara berhubungan dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk memotivasi, memfasilitasi, mengkoordinasi, memimpin, berkomunikasi, dan menyelesaikan konflik.
3. Keterampilan Teknis (*technical skill*) adalah keterampilan dalam melaksanakan tugas tertentu. Keterampilan teknis mencakup penguasaan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan di dalam fungsi tertentu seperti rekayasa, manufaktur, teknologi informasi, program komputer, atau keuangan.

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan di atas, indikator yang digunakan untuk mengukur komponen keterampilan adalah:

1. Keterampilan konseptual
2. Keterampilan manusia
3. Keterampilan teknis

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu tolok ukur untuk menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan (McCormick dan Tiffin, 1979). Secara umum prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu yang dicapai pada suatu pekerjaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Pengertian prestasi kerja yang didasarkan atas banyaknya unit yang dihasilkan pada jangka waktu tertentu. Banyaknya unit yang dihasilkan disertai kualitas kerja atau ketelitian kerja. Dalam kamus umum Bahasa Indonesia, prestasi diartikan sebagai hasil yang dicapai atau dilakukan (dikerjakan), dan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan.

Menurut Miner (1998) prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai di suatu kegiatan baik berupa jasa maupun barang dalam waktu tertentu sesuai dengan batas kesanggupan seseorang dan harus didukung oleh kualitas dan kecermatan kerja. Miner mendefinisikan prestasi kerja dalam arti luas yaitu bagaimana seseorang seharusnya bertingkah laku sesuai dengan perannya dalam pekerjaan tersebut. Pada dasarnya prestasi kerja dihubungkan dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Kualitas kerja menunjukkan adanya kesalahan, pemborosan, dan ketelitian yang dilakukan, sedangkan kuantitas kerja adalah banyaknya kerja yang dihasilkan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Banyak hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Prestasi yang baik atau buruk dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar dirinya.

McCormick dan Tiffin (1979) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil totalitas pengaruh kondisi individual dan situasional kerja. Selanjutnya dijelaskan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh :

- a. Faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, meliputi : bakat, karakteristik kepribadian, karakteristik fisik, minat, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personel lainnya.
- b. Faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang, meliputi :
 - Faktor fisik dari pekerjaan, seperti : metode kerja yang diterapkan, desain dan kondisi alat-alat kerja, ruang lingkup pekerjaan dengan peraturan-peraturan yang menyertainya.
 - Faktor sosial dan organisasi, bentuk-bentuk pengawasan yang ada, tipe-tipe training yang diberikan, tipe-tipe insentif, hubungan-hubungan dalam perusahaan dan lingkungan sosialnya.

Berdasarkan uraian di atas, pada hakikatnya dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja dapat digolongkan dalam :

- a. Faktor individual, berupa karakteristik kepribadian (seperti : penampilan atau pembawaan, sikap terhadap kerja, stabilitas emosi), karakteristik fisik, minat, bakat, motivasi, inteligensi, umur, pendidikan, latihan, pengalaman, jenis kelamin, dan latar belakang budaya.

- b. Faktor situasional, meliputi kondisi fisik pekerjaan dan lingkungan, kebijaksanaan perusahaan (seperti : sistem upah, interaksi atasan dan bawahan, mutu pengawasan), seluk beluk kerja (seperti : metode kerja, peraturan kerja, tingkat kesukaran kerja) dan jenis training yang diberikan.

Penilaian Prestasi Kerja

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset yang perlu dipelihara. Hal ini disebabkan mereka telah memberikan sumbangannya terhadap kemampuan perusahaan. Besarnya sumbangan karyawan tersebut masih harus diukur. Salah satu cara untuk mengukurnya adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja.

Menurut Flippo (1986) indikator pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian;

- (1) kualitas kerja, yaitu berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan;
- (2) kuantitas kerja, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan;
- (3) ketangguhan, yaitu berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran;
- (4) sikap yaitu menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, indikator prestasi kerja yang akan diteliti adalah; (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) Ketangguhan; (4) Sikap.

1.6 Kerangka Pemikiran

Pada hakikatnya kemampuan dan keahlian seorang pegawai akan dapat dimanfaatkan apabila para bawahan bekerja dalam kondisi, suasana dan hubungan dalam suatu organisasi terjaga dengan baik, para pegawai yang memiliki standar kompetensi secara formal dan memiliki legalitas

Adapun pendapat ahli tentang Pengetahuan, Keterampilan dan Prestasi Kerja Pada MTSN Model Sungai Penuh yang sekaligus penulis jadikan sebagai indikator dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Pengetahuan (X1)

(Munir, 2009: 22-25), menyebutkan Pengetahuan adalah keadaan yang cocok untuk segala sesuatu yang diketahui dan dialami oleh seseorang dengan tugas, peranan maupun fungsi pekerjaan yang sedang dilakukan, dan beberapa komponen kunci dari pengetahuan dengan indikatornya yaitu :

1. *Experience*, pengalaman merujuk pada apa yang pernah dilakukan dan dialami di masa lalu,
2. *Ground Truth*, merujuk pada pengetahuan mengenai apa yang terjadi dan apa yang tidak terjadi,
3. *Judgement*, kemampuan untuk menalar suatu situasi dan informasi sehingga membentuk pengetahuan baru,
4. *Rule of thumb and intuition*, kemampuan memahami Aturan praktis dan sesuatu tanpa melalui penalaran rasional dan intelektualitas

5. *Values and beliefs*. Adanya nilai-nilai dan keyakinan

2. Variabel Ketrampilan (X2)

Keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan organisasi terbilang kompleks dan multi dimensi. Werther (1996:325) membuat tiga kategori keterampilan yang diperlukan untuk mengelola organisasi yaitu :

1. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*), merupakan keterampilan yang melibatkan pemikiran manajer, pengolahan informasi, dan kemampuan perencanaan. Keterampilan ini membutuhkan pengetahuan yang menyeluruh tentang organisasi dan bagaimana organisasi berada dalam lingkungan masyarakat, industri, serta sosial yang lebih luas. Ini berarti kemampuan untuk berpikir strategis, pandangan yang lebih luas dan jangka panjang;
2. Keterampilan manusia (*human skill*) adalah keterampilan untuk bekerja dengan dan melalui orang lain, serta secara efektif sebagai anggota kelompok. Keterampilan ini terlihat dari cara berhubungan dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk memotivasi, memfasilitasi, mengkoordinasi, memimpin, berkomunikasi, dan menyelesaikan konflik.
3. Keterampilan Teknis (*technical skill*) adalah keterampilan dalam melaksanakan tugas tertentu. Keterampilan teknis mencakup penguasaan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan di dalam fungsi tertentu seperti rekayasa, manufaktur, teknologi informasi, program komputer, atau keuangan.

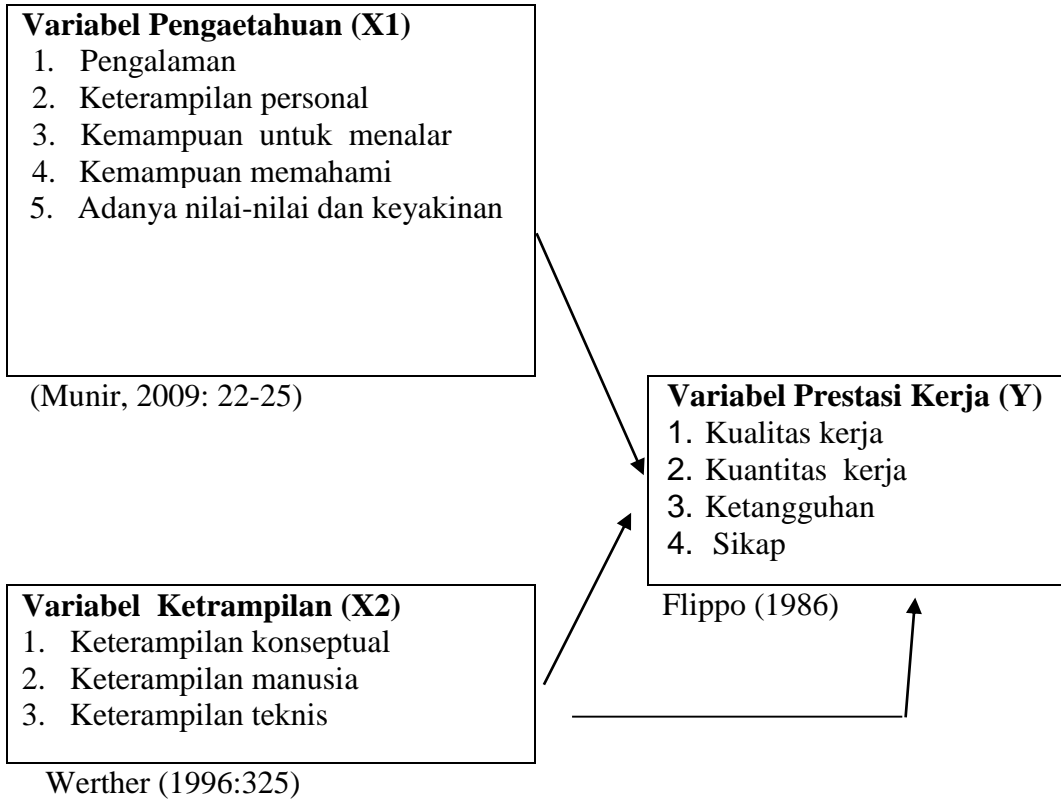
3. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Menurut Flippo (1986) indikator pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian;

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketangguhan
4. Sikap

Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka dapat digambarkan seperti gambar dibawah ini :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



1.7 Hipotesis

Nasution (1996: 38) menyatakan hipotesis adalah tiap pernyataan tentang suatu hal yang bersifat sementara yang belum dibuktikan kebenarannya secara empiris. Menurut Sugiyono (1994 : 39), mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang belum dibuktikan kebenarannya secara nyata sehingga perlu diuji kebenarannya. Untuk memberi arah agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- Ho : $r = 0$, Tidak terdapat Pengaruh antara Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pada MTsN Model Kota Sungai Penuh.
- Ha : $r \neq 0$, Terdapat Pengaruh antara Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pada MTsN Model Kota Sungai Penuh.

2. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*Fiel Research*) :

Penelitian lapangan adalah pengumpulan data dengan cara penelitian langsung ke objek penelitian, dengan menggunakan Kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2010:162) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data objektif dan cepat.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Penelitian lapangan adalah pengumpulan data dengan cara pendekatan kepustakaan, dengan mempelajari beberapa literatur, jurnal-jurnal dan laporan-laporan yang relevan dengan masalah yang diteliti.

2.1 Pendekatan Penelitian

Untuk menganalisis Pengaruh Pengetahuan Dan Kesesuaian Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja pegawai Pada MTSN Model Sungai Penuh dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan penempatan terhadap kinerja pegawai.

2.2 Populasi

Pengertian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit analisis yang akan diteliti dalam penelitian, baik lembaga maupun instansi maupun dalam wujud manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2010; 90) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dan terkait langsung dengan penelitian ini yang berjumlah 12 orang.

2.3 Sampel

Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010:167) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka populasi tersebut dapat diambil langsung untuk dijadikan sample.

Mengacu pada pendapat diatas maka dalam penelitian ini digunakan semua populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 12 orang.

2.4 Responden

Menurut Bagong Suyanto (2008:30) Responden adalah orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian baik peranyaan tertulis maupun lisan. Sementara Responden dalam kamus bahasa Indonesia adalah yang dituntut; juru jawab; perhatian jadi responden penelitian dapat di defenisikan yaitu Responden penelitian adalah seseorang (karena lazimnya berupa orang) yang diminta untuk memberikan respon (jawaban) terhadap pertanyaan-pertanyaan (langsung atau tidak langsung, lisan atau tertulis ataupun berupa perbuatan) yang diajukan oleh peneliti.

$$T \text{ hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- T hitung = Nilai
- r = Nilai Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

Dengan tingkat kesalahan 5 %, maka dilakukan uji dua arah. Selanjutnya membandingkan antara ^t- hitung dengan ^t- tabel yaitu :

1. Jika ^t- hitung ≥ ^t- tabel, maka Ho di tolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara Pengaruh Pengetahuan Dan Kesesuaian Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja pegawai pada MTSN Model Sungai Penuh.
2. Jika ^t- hitung ≤ ^t- tabel, maka Ho terima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara Pengaruh Pengetahuan dan Kesesuaian Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja pegawai pada MTSN Model Sungai Penuh.

Uji F

Untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda X1 dan X2 terhadap Y, maka dilakukan dengan rumus F hitung kemudian dibandingkan dengan dengan F tabel menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / n - k}$$

- R² = Nilai kofiesien korelasi ganda
- K = Jumlah Variabel bebas
- N = Jumlah sampel
- F hitung = Nilai F yang dihitung

Kaedah pengujian signifikansi yaitu :

3. Jika F hitung ≥ F tabel, maka Ho di tolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Pengetahuan dan Kesesuaian Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja pegawai Pada MTSN Model Sungai Penuh.
4. Jika F hitung ≤ F tabel, maka Ho terima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara Pengetahuan dan Kesesuaian Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja pegawai Pada MTSN Model Sungai Penuh.

2.8 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data

Adapun tekhnik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Dengan cara penyebaran kuisisioner kepada responden.
2. Dari laporan-laporan

Alat Pengumpulan Data

Adapun alat yang dipergunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner, pena, kertas, dan laptop.

2.9 Unit Analisis

Sesuai dengan judul penelitian bahwa yang akan diteliti adalah mengenai Pengaruh Pengetahuan Dan Kesesuaian Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja

pegawai Pada MTSN Model Sungai Penuh, maka yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah MTSN Model Sungai Penuh.

2.10 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada MTSN Model Sungai Penuh. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan dari instansi yang bersangkutan untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data dari jawaban responden yang penulis dapatkan di lokasi penelitian, maka penulis melakukan pengolahan data yang sekaligus menjadi pembahasan dalam Skripsi ini.

3.1. Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada MTsN Model Sungai Penuh Secara Simultan.

Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja

Persamaan regresi variabel pengetahuan dan keterampilan terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	18.634	11.317		1.647	.134	-6.967	44.236
Pengetahuan	.213	.239	.319	.893	.395	-.327	.753
Keterampilan	.121	.229	.189	.528	.610	-.397	.639

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan pada tabel 3.1 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dan koefisien regresi.

$$Y = 18.634 + 0,213 X1 + 0,121 X2 + e$$

Konstanta sebesar 18.634 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel pengetahuan dan keterampilan, maka prestasi kerja nilainya adalah sebesar 18.634%.

Koefisien pengetahuan terhadap prestasi kerja adalah positif. Artinya semakin tinggi pengetahuan maka ada kecenderungan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Jika pengetahuan dinaikkan satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,213 satuan

Koefisien keterampilan terhadap prestasi kerja adalah positif. Artinya semakin tinggi keterampilan maka ada kecenderungan semakin tinggi prestasi kerja

yang dicapai. Jika keterampilan dinaikkan satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,121 satuan

Koefisien Determinasi Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja

Untuk mengetahui besar pengaruh pengetahuan terhadap prestasi kerja, maka dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Perhitungan Koefisien Determinasi Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.288 ^a	.083	-.121	1.205

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Pengetahuan

Berdasarkan analisis tabel 3.2 diatas terdapat R Square (determinasi) adalah 0,083. Untuk itu dapat dikatakan bahwa besar pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja adalah sebesar 8,3%. Sisanya sebesar 91,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F merupakan uji statistik untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara variabel pengetahuan dan keterampilan terhadap variabel prestasi kerja. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3
Perhitungan Uji F Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.186	2	.593	.408	.676 ^a
Residual	13.064	9	1.452		
Total	14.250	11			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Pengetahuan

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan tabel 5.3 yaitu anova atau uji F ternyata didapat hasil pengujian secara simultan antara variabel pengetahuan dan keterampilan terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai F hitung sebesar 408 (sig 0,5% < 0,676), maka Ho diterima Ha ditolak yang berarti Pengetahuan dan Keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

3.2. Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai MTsN Model Sungai Penuh Secara Parsial
Pengaruh Pengetahuan Terhadap Prestasi Kerja

Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap prestasi kerja yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi untuk variabel pengetahuan

terhadap prestasi kerja. Perhitungan pengaruh pengetahuan terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Pengaruh Pengetahuan Terhadap Prestasi Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	23.562	6.164		3.823	.003	9.829	37.296
Pengetahuan	.156	.205	.234	.762	.464	-.301	.613

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Dari tabel diatas dapat di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 23.565 + 0,156$$

Konstanta sebesar 18.634 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel pengetahuan, maka nilai prestasi kerja sebesar 23.562%

Koefisien pengetahuan terhadap prestasi kerja adalah positif. Artinya semakin tinggi pengetahuan maka ada kecenderungan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Jika pengetahuan dinaikkan satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 15,6

Pengaruh Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja

Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap prestasi kerja yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi untuk variabel keterampilan terhadap prestasi kerja. Perhitungan pengaruh keterampilan terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5
Pengaruh Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	27.481	5.412		5.078	.000	15.422	39.540
Keterampilan	.029	.203	.045	.142	.890	-.422	.480

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Dari tabel diatas dapat di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 27,481+ 0,029$$

Konstanta sebesar 27,481 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel pengetahuan, maka nilai prestasi kerja sebesar 27,481%

Koefisien keterampilan terhadap prestasi kerja adalah positif. Artinya semakin tinggi keterampilan maka ada kecenderungan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Jika keterampilan dinaikkan satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,9.

Koefisien Determinasi Pengetahuan Terhadap Prestasi Kerja

Untuk mengetahui besar pengaruh pengetahuan terhadap prestasi kerja, maka dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3.6
Perhitungan Koefisien Determinasi Pengaruh Pengetahuan Terhadap Prestasi Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.234 ^a	.055	-.040	1.161

a. Predictors: (Constant), Pengetahuan

Berdasarkan analisis tabel 3.6 diatas terdapat R Square (determinasi) adalah 0,055. Untuk itu dapat dikatakan bahwa besar pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja adalah sebesar 10,0%. Sisanya sebesar 90,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini

Koefisien Determinasi Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja

Sementara untuk mengetahui besar pengaruh keterampilan terhadap prestasi kerja, maka dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3.7
Perhitungan Koefisien Determinasi Pengaruh Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.045 ^a	.002	-.098	1.193

a. Predictors: (Constant), Keterampilan

Berdasarkan analisis tabel 3.7 diatas terdapat R Square (determinasi) adalah 0,002. Untuk itu dapat dikatakan bahwa besar pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja adalah sebesar 8,5%. Sisanya sebesar 91,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu pengetahuan dan keterampilan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja.

Secara parsial pengaruh dari variabel independen pengetahuan terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut ini :

Tabel 3.8
Perhitungan Uji t Pengaruh Pengetahuan Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	18.634	11.317		1.647	.134	-6.967	44.236
Pengetahuan	.213	.239	.319	.893	.395	-.327	.753
Keterampilan	.121	.229	.189	.528	.610	-.397	.639

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan tabel 3.8 yaitu coefficients atau uji t ternyata didapat hasil pengujian parsial antara variabel pengetahuan terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,893 (sig 5% < 0,395), maka Ho diterima Ha ditolak yang berarti Pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel independen keterampilan terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 5.8 dimana coefficients atau uji t ternyata didapat hasil pengujian parsial antara variabel keterampilan terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,528 (sig 5% < 0,610), maka Ho diterima Ha ditolak yang berarti Keterampilan berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja.

3.3. Variabel yang Dominan

Untuk mengetahui variabel dominan diantara pengetahuan dan keterampilan yang lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja maka dapat dilihat dari tabel Koefisien secara parsial dibawah ini :

Tabel 3.9
Pengaruh Pengetahuan Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	23.562	6.164		3.823	.003	9.829	37.296
Pengetahuan	.156	.205	.234	.762	.464	-.301	.613

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Tabel 3.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	27.481	5.412		5.078	.000	15.422	39.540
Keterampilan	.029	.203	.045	.142	.890	-.422	.480

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan nilai dari table koefisien secara parsial diatas diketahui nilai parsial variabel independen yaitu :

1. Untuk nilai parsial dari Pengetahuan adalah sebesar 0,762 atau 762,0%,
2. Untuk nilai parsial dari Keterampilan adalah sebesar 0,142 atau 142,0%

Berdasarkan nilai dari tabel koefisien secara parsial pada tabel diatas dapat ditetapkan bahwa variabel Pengetahuan adalah sebesar 762,0% merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Prestasi Kerja

4. SIMPULAN

- 4.1 Berdasarkan hasil analisis variabel independen Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja, dimana nilai F hitung Pengetahuan dan Keterampilan sebesar 408 (sig 5% < 0,676), dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja
- 4.2 Besarnya pengaruh variabel independen Pengetahuan dan Keterampilan secara simultan terhadap Prestasi berdasarkan hasil analisis, dimana nilai R Square sebesar 0,083 yang berarti bahwa besar pengaruh antara Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 8,3%.
- 4.3 Berdasarkan hasil analisis variabel independen Pengetahuan terhadap Prestasi Kerja, dimana nilai t hitung Pengetahuan sebesar 0,893 (sig 5% < 0,395), maka dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengetahuan terhadap Prestasi Kerja.
- 4.4 Berdasarkan hasil analisis variabel independen Keterampilan terhadap Prestasi Kerja, dimana nilai t hitung Keterampilan sebesar 0,528 (sig 5% < 0,610), dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterampilan terhadap Prestasi Kerja.
- 4.5 Besarnya pengaruh variabel independen Pengetahuan secara parsial terhadap Prestasi berdasarkan hasil analisis adalah 089,3%
- 4.6 Besarnya pengaruh variabel independen Keterampilan secara parsial terhadap Prestasi berdasarkan hasil analisis adalah 052,8%.
- 4.7 Berdasarkan hasil analisis variabel independen diketahui nilai Pengetahuan 762,0% dan Keterampilan adalah 142,0% maka variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja adalah Pengetahuan dengan nilai 762,0%

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusa Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal di OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN). Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Bagong Suyanto dan Sutinah. 2008. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Kencana.
- Cunningham, F Gary. 1995. *Obstetri Williams*. Jakarta : EGC.
- Berliner, David C & Robert C. Calfee. 1996. *Handbook of Educational Psychology*. USA: Simon & Schuster Macmillan.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, DR, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumu Aksara, Jakarta
- Cahyono, 1996, *Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia*, Penerbit IPWI, Jakarta,
- Davenport, T. H. dan Lawrence, Prusak. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Emmyah. 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ujung Pandang*. Tesis. Makasar: Program Magister Ilmu Administrasi STIA LAN.
- Flipo, EB, 1986, *Personal Manajemen*, Sixth Edition, Mc Graw-Hill Book Co, Singapore,
- Hersey, Paul dan Ken Blanchart, 1996, *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*, terjemahan Agus Dhanna, Erlangga, Jakarta,
- Jujun S. Suriasumantri, 2001, *Ilmu dalam Perspektif Moral, Sosial dan Politik*, Jakarta: Gramedia
- 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.
- Maier, Norman R.F. 1965. *Psychology in Industry*. New Delhi: Oxford and IBH Publishing Co.
- McCormick & Tiffin, 1979. *Human Resource Management*. Boston: Irwin Homewood.; 407.
- Miner, John. 1998. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division.
- Munir, Ningky Sasanti. (2009). *Penerapan Manajemen Pengetahuan di Perusahaan di Indonesia*. Jakarta: Jurnal Lembaga Manajemen PPM.
- Natalia, Lia. 2010. Analisis faktor persepsi yang mempengaruhi minat konsumen untuk berbelanja pada giant hypermarket bekasi. Jurnal skripsi manajemen