SEIKO Journal of Management & Business
ISSN : 2598-831X (Print) ISSN : 2598-8301 (Online)
Program Studi Manajemen Pascasarjana
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Amkop Makassar

Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TELKOM Akses Area Soppeng

Andi Rahma Nur Alam[1], Amelia Putri[2], Mansur[3], Nurmal[4]

Program Studi Manajemen, Universitas Lamappapoleonro
DOI : https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084

Abstract

Penelitian ini dilakukan pada dua lokasi, yang beralamat di Jalan Pengayoman Kelurahan Botto Kecamatan Lalabata, dan di Jalan Appanang Raya Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Area Soppeng sebanyak 11 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan non probability sampling yaitu sampling jenuh sehingga Sampel dalam penelitian ini sebanyak 11 responden. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng.
Berdasarkan hasil kesimpulan, maka dapat disarankan kepada pihak PT. Telkom Akses Area Soppeng agar dalam meningkatkan Kinerja Karyawannya sebaiknya melalui peningkatan Kompetensi Karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, pemahaman, kemampuan ,nilai, sikap, dan minat karyawan.

Keywords: *Kompetensi, Kinerja*

Copyright (c) 2022 Andi Rahma Nur Alam

✉ Corresponding author :
Email Address : mansurylps09@gmail.com

PENDAHULUAN

Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) wajib mampu dikelola sebaik mungkin, agar mampu memperoleh output yang maksimal. Oleh sebab itu suatu perseroan wajib memikirkan metode yang bisa dicoba guna meningkatkan kemampuan karyawannya supaya bisa menunjang perkembangan perusahaan serta bagaimana cara menerapkan metode yang tepat agar karyawan tersebut mempunyai produktivitas yang maksimal. Sumber daya manusia diwajibkan agar selalu mampu meningkatkan potensi diri, supaya mempunyai kinerja yang besar serta bisa berprestasi sehingga sanggup menuntaskan tiap tugas serta tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan, dan bisa meningkatkan kompetensi buat menggapai tujuan perseroan.

Kompetensi merupakan sesuatu keahlian yang digunakan untuk melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan ataupun tugas yang didasari atas keahlian serta pengetahuan dan didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Tetapi dalam praktiknya, dominan sumber daya manusia ataupun karyawan masih belum sanggup ataupun kurang mengerti dengan tugas atau pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaan yang dilakukan belum memperoleh hasil yang lebih optimal. Perihal tersebut pasti disebabkan karena minimnya kemampuan serta keahlian seseorang orang atas pekerjaan

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084

ataupun bidang yang lagi dijalaninya serta pastinya berimbas pada daya guna perseroan. Kompetensi menggambarkan bawah pengetahuan serta standar kinerja yang diberikan oleh perusahaan mampu dipenuhi oleh karyawan agar karyawan mampu menuntaskan sesuatu pekerjaan ataupun memegang sesuatu jabatan.

Kinerja ataupun performance ialah cerminan terhadap peningkatan pencapaian penerapan sesuatu program aktivitas ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis sesuatu organisasi. Kinerja bisa diukur dari kemampuan karyawan dalam menuntaskan tugas- tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Sesuatu perseroan pastinya memerlukan kinerja besar dari sumber daya manusia/karyawannya, guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Terus menjadi berpotensi sumber daya manusia yang dipunyai sesuatu industri hingga sesuatu industri hendak sanggup bersaing serta menjajaki pertumbuhan dunia bisnis. Telah selayaknya industri melakukan suatu usaha buat meningkatkan sumber daya manusia yang lebih berkompeten supaya mempunyai kinerja yang baik selaku modal perseroan guna untuk lebih maju lagi.

Bersumber pada kasus kinerja karyawan yang kerap ditemui dalam suatu perseroan terkhusus perusahaan dalam negeri, hingga dibutuhkan penelitian yang lebih dalam tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Objek riset yang hendak dicoba merupakan objek pada PT. Telkom Akses Area Soppeng yang ialah Badan Usaha Milik Negeri(BUMN) yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa serta jaringan telekomunikasi. Telkom dikala ini telah merambah pasar global, oleh sebab itu telkom hendak mengalami ketatnya persaingan sesama operator telekomunikasi di masa pasar leluasa dikala ini. Maka Telkom butuh mempersiapkan SDM yang lebih berkompeten supaya sanggup bersaing dalam area bisnis global serta mempunyai pengetahuan yang luas.

PT. Telkom Akses ataupun yang diucap PTTA ialah salah satu dari anak industri BUMN ialah PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom) yang sahamnya dipunyai seluruhnya oleh Telkom. Pendirian PTTA ialah bagian dari komitmen Telkom agar mampu terus melaksanakan pengembangan jaringan broadband buat memperkenalkan akses data serta komunikasi tanpa batasan untuk segala warga. PT. Telkom Akses telah sepatutnya mempunyai karyawan yang berkompeten dalam mewujudkan misi serta tujuan yang sudah diresmikan.

PT. Telkom Akses Area Soppeng terdiri dari berbagai macam departemen di dalamnya antara lain, Teknisi Provisioning/ PSB (Pemasangan Baru), Teknisi Asurance (Kendala), serta Teknisi MO SPBU(Managed Operation SPBU). PT. Telkom Akses Soppeng berupaya memperkenalkan koneksi internet bermutu serta terjangkau buat tingkatkan mutu sumber energi manusia sehingga mampu bersaing. PT. Telkom Akses Area Soppeng selaku perseroan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya ialah jadi penyedia jaringan komunikasi yang utama.

Berdasarkan pengamatan telah yang dilakukan pada PT. Telkom Akses area Soppeng, terdapatnya karyawan yang masih belum sanggup menuntaskan tugas/ pekerjaan dengan efisien serta efektif yang diakibatkan oleh minimnya keahlian ataupun kemampuan yang dipunyai oleh karyawan pada bidang yang sedang digelutinya sehingga mereka belum sanggup menuntaskan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan secara maksimal. Kinerja karyawan yang tidak efisien hendak berefek pula pada kinerja perusahaan dan juga menyusutnya produktivitas perusahaan.

LANDASAN TEORI

Menurut Wibowo (2007) "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut".

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084

Menurut Sudarmanto (2009) Mendefinisikan "Kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi, individu, yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang di syaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan".

Menurut Sutrisno (2009) "kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan".

Menurut Tannady (2017) "kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu".

Menurut Dharma (2018) "kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan".

Menurut Robbin (2007) bahwa "kompetensi adalah kemampuan *(ability)* atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dimana kemampuan ini ditentukan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik".

Spencer dan Spencer dalam Palan (2007) mengemukakan bahwa "kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul *(superior performer)* di tempat kerja".

Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2007) "indikator kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu", sebagai berikut :

1) "Pengetahuan*(Knowledge),* Yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan".
2) "Pemahaman, Yaitu ke dalam kognitif. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif danefisien".
3) "Kemampuan, Yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebihefektif".
4) "Nilai, Yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya: kejujuran,keterbukaan".
5) "Sikap*(Attitude),* Yaitu perasaan senang≤tidak senang, suka≤tidak suka, reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisisekonomi".
6) "Minat, Yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja".

Menurut Muhammad (2019) "variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, keterampilan".

1) "PengalamanKerja, Merupakan sesuatu bawah/ acuan seseorang karyawan bisa menempatkan diri secara pas keadaan, berani mengambil efek, sanggup mengalami

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084

tantangan dengan penuh tanggung jawab dan sanggup berbicara dengan baik terhadap bermacam pihak buat senantiasa melindungi produktivitas, kinerja, serta menciptakan orang yang kompeten dalam bidangnya".

2) "Pendidikan, Merupakan sesuatu aktivitas buat tingkatkan kemampuan teori serta keahlian memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut aktivitas guna menggapai tujuan. Upaya ini dicoba buat membetulkan donasi produktif para karyawan serta meningkatkan sumber energi manusia mengalami seluruh mungkin yang terjalin akibat pergantian area/lingkungan".
3) "Pengetahuan*(knowledge),* Merupakan pengetahuan ataupun data seorang dalam bidang khusus tertentu".

Menurut Hutapea dan Thoha (2008)yang menjadi indikator kompetensi adalah,sebagai berikut :

1) "Pengetahuan, kesadaran dalam bidang kognitif".
2) "Keterampilan, kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu".
3) "Sikap kerja, evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja".

Menurut Sutrisno (2009) "kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikankepadanya".

Menurut Wibowo (2007) "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya". Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikankepadanya".

Menurut Noor (2013) "kinerja sebagai sesuatu yang tampak, di mana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baikpula".

Menurut Luthans (2005) "kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan". "*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses "(Nurlaila,2010).

"Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan" (Dessler, 2000). "Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan" (Mangkunagara, 2002).

"Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama" (Rivai dan Basri, 2005). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa "kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai".

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa "kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)". Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut".

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084

Berdasarkan pendapat menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil daristandar yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

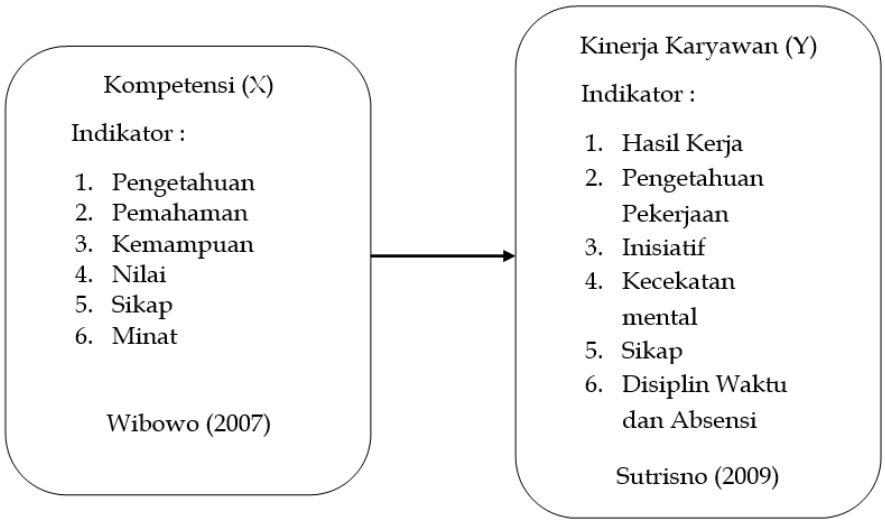
Indikator Kinerja Karyawan

"Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator", yaitu (Sutrisno 2009):

1) Hasil Kerja
   Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2) PengetahuanPekerjaan
   Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3) Inisiatif
   Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul".
4) Kecekatan Mental
   Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja situasi kerja yangada".
5) Sikap
   Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6) Disiplin Waktu danAbsensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Gambar 1 : Kerangka Pikir



METODELOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode deskriptif kuantitatif. Dimana variabel bebasnyayaitukompetensidan variabel tergantungnyayaitu kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. Penelitian ini dilakukan pada dua lokasi, yang beralamat di Jalan Pengayoman Kelurahan Botto Kecamatan Lalabata, dan di Jalan Appanang Raya Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng Provinsi

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084

Sulawesi Selatan. Suharyadi dan Purwanto S.K (2004) "menyatakan bahwa populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, ukuran lain yang menjadi objek perhatian". Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Telkom Akses Area Soppeng,yakni sebanyak 11 orang. Suharyadi dan Purwanto S.K (2004) "menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Penelitian dapat dilakukan dengan meneliti sebagian dari populasi atau sampel, diharapkan hasil yang diperoleh dapat mewakili sifat atau karakteristik populasi yang bersangkutan". Untuk menentukan besarnya sampel (ukuran sampel) dalam penelitian ini, maka digunakan sampel non probability yaitu sampel jenuh, di mana semua populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 11 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini adalah:

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS, maka dapat diberikan gambaran olahan data yang ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

1. *Tabel 9 : Hasil Analisis Regresi Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.361	7.060		1.751	.050
	Kompetensi	.542	.250	.585	2.166	.048

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.361	7.060		1.751	.050
	Kompetensi	.542	.250	.585	2.1	.048

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084

						16 6

a. Dependent Variable:Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 yaitu hasil koefisien regresi yang telah di uji dengan menggunakan program SPSS 17, maka interpretasi koefisien regresi sederhana dapat dinyatakan sebagai berikut :

a = 1 2,361, dimana dapat dikatakan bahwa tanpa memperhitungkan variabel kompetensi maka nilai kinerja sebesar 12,361 (unit skala).

b = 0,542, dimana dapat dikatakan bahwa jika kompetensi meningkat sebesar 1 unit skala maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,542 (unit skala).

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana yaitu Y = 12,361 + 0,542 X, di mana Y adalah variabel kinerja karyawan dan X adalah variabel kompetensi sedangkan a dan b adalah koefisien regresi, oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Berpengaruh Signifikan dan Positif dengan Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng, dengan nilai Signifikan 0,048 < 0,05. Kemudian akan disajikan hasil analisis ANOVA antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Anova

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.356	1	6.356	6.693	.048[a]
	Residual	12.189	9	1.354		
	Total	18.545	10			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Berdasarkan tabel 10, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan. Hal ini bisa dibuktikan dengan nilai sig = 0,048, dengan nilai F hitung 6,693, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh sebesar 66,93% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 33,61% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penyajian dan Analisis Data

Dari hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan menampilkan gambaran bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng, perihal ini bisa dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0, 542 dengan nilai signifikan sebesar 0, 048. Perihal ini bisa dimaksud apabila menjadi peningkatan kompetensi karyawan, lewat pengetahuan, uraian, keahlian, nilai, perilaku serta

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084

atensi, tingkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng juga akan meningkat.

Perihal ini menampilkan beberapa aspek yang pengaruhi naik turunnya kinerja karyawan merupakan kompetensi yang dipunyai oleh karyawan tersebut. Terjadinya peningkatan kompetensi karyawan akan menyebabkan kinerja serta hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut juga akan meningkat. Lewat kompetensi yang optimal, karyawan tentu akan lebih memahami serta sanggup melakukan tugas yang diberikan dengan maksimal. Faktor- faktor yang pengaruhi tingkatan kompetensi karyawan dalam riset ini sangat di mempengaruhi oleh pengalaman kerja yang dipunyai, pembelajaran yang sudah di tempuh, pengetahuan yang luas, serta keahlian yang dipunyai. Kompetensi menerangkan apa yang dicoba karyawan di tempat kerja pada bermacam tingkatan serta memperinci standar tiap-tiap tingkatan, mengenali ciri pengetahuan serta keahlian yang dibutuhkan individual yang membolehkan melaksanakan tugas serta tanggung jawab secara efisien sehingga mencapai standar mutu andal dalam bekerja serta menciptakan kinerja yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. Berdasarkan hasil kesimpulan, maka dapat disarankan kepada pihak PT. Telkom Akses Area Soppeng agar dalam meningkatkan Kinerja Karyawannya sebaiknya melalui peningkatan Kompetensi Karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, pemahaman, kemampuan ,nilai, sikap, dan minat karyawan.

Referensi :

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Aditya. A. 2010. Visi dan Misi Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Anisa. P.S & Alini Gilang. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Volume VIII, No. 1 Tahun 2018.

Bachrun, S. 2011. Menyusun Pengajian Berbasis Kinerja. PT. Mitra Kerjaya Indonesia.

Basri, A.F.M, dan Rivai, V. 2005. Perfomance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Bintoro, B,. & Daryanto, D. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja. Karyawan. Penerbit Gava Media.

Bohlander, George., and Snell, Scoot. 2010. Principles of HumanResource.

Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.

Darodjat, T.A. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. PT. Refika Aditama.

Dessler, Gary. 2000. Human Resource Management. 8th Edition. New Jersey: Prentice-Hall,Inc.

Dharma, S. 2018. Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya. Pustaka Pelajar.

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana. Fahmi, I. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja.

Mitra Wacana Media.

Hasibuan, Melayu, SP., 2002. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara, Cetakan Pertama,Jakarta.

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084

Hutapea, P., & Thoha, N. 2008. Kompetensi Plus. PT Gramedia Pustaka Utama. Kunandar. 2007. Guru Profesional. Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali. Pers.

Luthans, Fred. 2005. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Noor, J. 2013. Penelitian Ilmu Manajemen. Kencana.

Nurlaila, 2010, Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Kajian Pustaka.

Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifuddin. 2011. Metodologi Penelitian. Bandung.

Mandar Maju.

Sofyandi, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu. Spencer, M. Lyle And Spencer, M, Signe. 2007. Competence at Word:Models for

Superrior. Jonh wiley & Sond, Canada.

Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia,

Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2004. Manajemen Penelitian Administrasi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : ALFABETA.

Surhayadi & Purwanto. 2004. Metodelogi Penelitian. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tannady, H. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Expert.

Umam, Khaerul 2010. Perilaku Organisasi. Bandung. Pustaka Setia. Wibowo, W. 2007. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada.

. 2010. Manajemen kinerja. PT Raja GrafindoPersada.

Yusuf, B. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah.

PT. Rajagrafindo Persada.