

Pengaruh Ketrampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Beban Kerja Pada Usaha Kerajinan Tas Aceh Di Ulee Madon

This study aims to analyze the effect of skills on employee performance mediated by workload in the Acehnese bag craft business in Ulee Madon. The sample in this study was 98 respondents using path analysis. The data used in this study are primary and secondary data. The results showed that both work skills as well as workload affect employee performance. The results of the path analysis show that work skills can have a direct effect on performance and can also have an indirect effect, namely from work skills to workload and then to performance.

Keywords : Job Skills, workload, employee performance

Yusniar¹,
Heriyana²
Nurlaili³

^{1,2}Dosen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Malikusaleh
Corresponding Author
yusniar@unimal.ac.id

PENDAHULUAN

Setiap usaha memerlukan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuannya. Berbagai pendidikan, pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk dapat menumbuhkan sumber daya yang berkualitas dan dapat bersaing. Menurut Mangkunegara (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumberdaya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin, karena karyawan merupakan aset utama dalam perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai perencana dan pengendali aktivitas perusahaan yang dituangkan dalam setiap tugas dan pekerjaan. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2004) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk memperoleh kinerja yang optimal dari keberadaan karyawan dalam usaha, maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, diantaranya, pemimpin yang adil dan bijaksana, gaji dan bonus yang sesuai, keterampilan kerja yang bagus, dan pemberian beban kerja yang seimbang.

Usaha bordir merupakan kerajinan rakyat yang memerlukan ketekunan dalam pengerjaannya. Salah satu produk andalan dari kabupaten Aceh Utara adalah tas bordir motif Aceh, tepatnya di Gampong Ulee Madon Kecamatan Muara Batu. Tas bordir motif Aceh telah berkembang secara tradisional sejak 20 tahun yang lalu, dan saat ini mampu menyerap 675 orang tenaga kerja. Awalnya kerajinan ini berkembang diwilayah Aceh Utara dan sekitarnya, Desain produk yang dihasilkan berupa baju muslim wanita (gamis), hiasan dinding, rencong aceh, sarung bantal kursi, taplak meja, peci dan pakaian kebaya wanita yang merupakan pakaian nasional Indonesia. Dengan adanya perkembangan teknik bordiran maka semakin banyak macam produk yang dihasilkan antara lain pakaian muslim wanita dan celana panjang khusus wanita, kain songket, hiasan dinding, rencong aceh, dan peci sampai dengan bermacam-macam model tas border bermotif Aceh. Untuk menghasilkan berbagai macam produk tersebut tentunya tidak terlepas dari manajemen atau pengelolaan sumberdaya manusia. Permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat beragamnya karakter sumberdaya manusia yang dimiliki akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga menjadi masalah utama yang patut mendapatkan perhatian organisasi.

Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Semakin meningkat kinerja pegawai maka semakin berkembang dan maju suatu organisasi, dan juga sebaliknya semakin menurun kinerja pegawai maka semakin tidak berkembang dan semakin tidak maju suatu organisasi. Dengan demikian semua organisasi mengharapkan kepada pegawainya agar selalu meningkatkan kinerjanya. Usaha kerajinan tas Aceh merupakan usaha yang begitu terkenal disamping menjadi ciri khas masyarakat Aceh. Setiap usaha tentunya menginginkan hasil yang baik dan hal tersebut tercermin dari seberapa bagus kinerja karyawannya. Namun berdasarkan pengamatan awal peneliti ditemukannya kinerja karyawan yang masih rendah. Hal ini terbukti dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang masih kurang optimal. Diantaranya karakteristik individual yaitu berupa kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai, karakteristik organisasi, sistem penghargaan, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan dan karakteristik kerja berupa deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Ketrampilan kerja yang menjadi faktor terpenting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya di peroleh dari praktek, baik melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Dengan adanya Keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan suatu kinerja yang sempurna. Usaha pengrajin tas Aceh merancang dan mengorganisasikan begitu banyak model-model tas yang berbeda variasinya sehingga kegiatan dalam bidang ini tentunya harus memiliki keterampilan kerja dari setiap pegawai, untuk membuat tas tersebut dibutuhkan pegawai yang memiliki keahlian, kemampuan dan kreatifitas, serta ketepatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dan dapat bekerja sama untuk menyusun perencanaan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan agar sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Berdasarkan pengamatan awal pada usaha kerajinan Tas Aceh terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan keterampilan kerja yang di peroleh belum sempurna untuk dikatakan sebagai tas yang berkualitas. Harusnya tas bordir Aceh menjadi suatu benda kebanggaan bagi masyarakat Indonesia umumnya dan masyarakat Aceh khususnya, karena pada bordir tas Aceh terdapat ciri khas Aceh yang melekat dan tidak bisa untuk di palsukan, rendahnya kualitas dari tas Aceh tersebut dikarenakan kurangnya pengetahuan para karyawan. Tata cara mengerjakan tugas atau pekerjaan di tempat kerja, kurang mampu dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sulit dan kurangnya inspirasi pekerja dalam bekerja sehingga berpengaruh

pada mutu dan kualitas yang dihasilkan keterampilan merupakan induk dari segalanya, mengapa dikatakan demikian, karena keterampilan menentukan bagaimana hasil dari suatu karya dan hasil dari sebuah perusahaan ke depan. Selain keterampilan kerja, yang menjadi faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan beban kerja.

Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Dhania (2010) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Setiap perusahaan dituntut konsisten dalam pemberian beban kerja yang efektif agar dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Pemberian beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja. Ketidak sesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki pekerja atau karyawan dapat mengakibatkan pekerjaan yang diberikan menjadi tiak berkualitas. Kinerja individu yang buruk dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan beban kerjanya dapat mengakibatkan kinerja instansi juga menjadi buruk. Berdasarkan observasi yang diperoleh peneliti pada usaha kerajinan tas Aceh di Ule Madon terkait beban kerja diketahui bahwa masih kurang maksimal. Hal ini terlihat dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari, berupa penetapan standar pekerjaan yang dilaksanakan masih banyak yang tidak terlaksana dengan baik dan tidak merata yang mengakibatkan kecemburuan sosial karyawan lain. Selain itu pula jumlah pegawai yang masih sangat kurang bekerja secara professional. Dengan sikap karyawan yang demikian, karyawan dianggap kurang maksimal. Maka tujuan penelitian ini difokus pada Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh beban kerja

TINJAUAN PUSTAKA

Keterampilan Kerja

Didalam memasuki dunia usaha, baik itu usaha kecil, menengah, maupun usaha besar (industri) sangat diperlukan keterampilan kerja yang baik agar memperoleh hasil yang berkualitas. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa

dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam memahami suatu tugas yang diberikan oleh seorang atasan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan mudah dan cepat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasi. Menurut Lian (2013) keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Selanjutnya menurut Dunnett (2013) skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Menurut Nadler (2014) pengertian keterampilan (skill) adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan seseorang atau bimbingan secara intensif akan dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan bernilai bagi dirinya sendiri dan orang lain. melakukan tindakan-tindakan tersebut dalam hubungannya dengan keterampilan

Beban Kerja

Beban kerja manusia pada umumnya bersifat mental dan fisik, dimana tingkat pembebanan masing-masing individu berbeda-beda sesuai beban kerja yang dihadapinya. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Hasibuan menyatakan (2003) menyatakan analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Kemudian Simamora (2004) berpendapat bahwa analisis beban kerja adalah meng-identifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara Chandra (2017) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategi perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memberikan atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Wibowo (2011) kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat profit dan non profit yang dihasilkan selama satu periode. Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan, karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja semua karyawannya (Marwansyah, 2012). Sedangkan Rivai (2011) menyatakan bahwa, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan perannya dalam perusahaan yang dapat dijadikan sebagai landasan atau tolak ukur apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di usaha kerajinan Tas Aceh Ule madon jalan Medan-Banda Aceh. Data yang digunakan data adalah data primer yang berasal dari 10 kerajinan tas Aceh Ule Madon. Sampel didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kerajinan tas aceh Ule madon yang berjumlah 98 karyawan dari 10 UKM yaitu: (1). Nadia Souvenir 20 Orang (2) Bina Kerajian 10 Orang (3). Bungong Rauza 8 Orang (4) Ahnad Souvenir 5 Orang (5). Tabina Souvenir 10 Orang (6) Mariana Souvenir 15 Orang (7) Bungkah 5 Orang (8) Tas Aceh 10 Orang (9). Souvenir Aceh Bordir 10 Orang (10). David Souvenir 5 Orang Total 98 Orang

Uji Asumsi Klasik

Suatu model dikatakan baik untuk alat prekdiksi mempunyai sifat-sifat tidak bias linier terbaik suatu penaksir. Disamping itu suatu model dikatakan cukup baik dan dapat dipakai untuk memprediksi apabila sudah lolos serangkaian uji asumsi klasik yang melandasinya. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, Uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

Metode Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka penulis melakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dan dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Model analisi jalur (path analysis) yang digunakan dalam

penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural sebagai berikut:

Sub Struktural $Y1 = B0 + B1X1 + e1$ (1)

Sub Struktural $Y2 = B0 + B1 X1 + B2 Y1 + e2$(2)

Dimana :

Y1 = Beban Kerja

Y2 = Kinerja Karyawan

X1 = Keterampilan Kerja

$\beta0$ = Konstanta

$\beta1, \beta2, \beta3$ = Koefisien Jalur $e1, e2$ = Residual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Industri Kerajinan tas Aceh ini dikelola oleh beberapa rumah tangga (home indusy) yang memproduksi aneka tas, dompet dan hiasan dinding yang memiliki motif dengan ciri khas tersendiri, namun mampu menyerap tenaga kerja yang cukup besar dimana sebagian besar tenga kerjanya merupakan mahasiswa yang sedang kuliah. Tas bermotif pintu Aceh sudah menjadi salah satu ikon souvenir dari Aceh. Tas ini diproduksi di sejumlah daerah di Aceh, seperti yang dilakukan Nurbaiti dan Saifuddin di sentra tas motif Aceh di gampong Ulee Madon, Kecamatan Muara Batu, Aceh Utara. Usaha yang dibangun sejak 1995. Awalnya usaha itu hanya membuat beberapa bentuk tas wanita termasuk dompet. Tapi seiring dengan waktu, usaha itu terus berkembang, bahkan kini usaha itu telah memproduksi tas jenis seperti ransel, tas gendong, dan koper travelling.

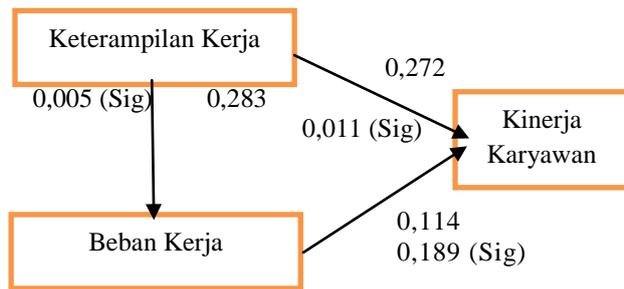
Pembahasan.

Untuk mengetahui pengaruh ketrampilan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan variabel mediasi adalah beban kerja maka dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	t	Sig	(R ²)
Y1	X1	0,283	2,608	0,011	0,102
Y2	X1	0,272	2,863	0,005	0,118
	Y1	0,114	1,322	0,189	

Berdasarkan tabel diatas maka dapat digambarkan analisis jalur yang digunakan dalam penelitian dengan perhitungan sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Analisis Jalur

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Beban Kerja

Berdasarkan Tabel 1 pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Beban Kerja (Y1) adalah sebesar 0,283 dengan thitung sebesar 2,608 dan nilai signifikansi 0,011 yang berarti kurang dari 0.05 ($p = 0.011 < 0.05$). Dengan demikian Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja.

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 diatas pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) adalah sebesar 0,272 dengan thitung sebesar 2,863 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang berarti kurang dari 0.05 ($p = 0.005 < 0.05$) yang berarti bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Tolo (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 diatas pengaruh Beban Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) adalah sebesar 0.114 dengan thitung sebesar 1.322, sedangkan nilai ttabel 1.9852 dan nilai signifikansi sebesar 0.189 yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 ($p = 0.189 > 0.05$), yang berarti bahwa Hipotesis ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Interpretasi Analisis Jalur

Berdasarkan uji t yang tampak pada Tabel Coeffecien diperoleh nilai koefisien regresi keterampilan kerja terhadap beban kerja sebesar 2.283 dengan standar eror 0.095 dan nilai signifikansi 0.04 nilai tersebut merupakan nilai path atau jalur P1. Kemudian untuk beban kerja mendapatkan nilai koefisiensi 0. dengan standar eror 0.086 dan nilai signifikansi 0.189 nilai tersebut merupakan nilai path atau jalur P2 sehingga keterampilan kerja berpengaruh terhadap beban kerja demikian juga beban kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji R2 diperoleh nilai $e1 = \sqrt{1 - R2} = \sqrt{1 - 0.066} = \sqrt{0.934} = 0.966$. pengaruh kausal empiris antara variabel (X) keterampilan kerja terhadap beban kerja dapat di gambarkan melalui persamaan setruktural 1 (satu) yaitu $Beban = b1 \text{ Keterampilan Kerja} + e1$ atau $Beban Kerja = 0.283 \text{ Keterampilan Kerja} + e1$. Berdasarkan uji R2 di peroleh nilai $e2 = \sqrt{1 - R2} = \sqrt{1 - 0.102} = \sqrt{0.898} = 0.947$. pengaruh kausal empiris antara variabel (X) keterampilan kerja, beban kerja (M) terhadap kinerja karyawan dapat di gambarkan melalui persamaan setruktural 2 (dua) yaitu: $Kinerja Karyawan = b1 \text{ Keterampilan Kerja} + b2 \text{ Beben Kerja} + e1$ atau $Kinerja Karyawan = 0.272 \text{ Keterampilan Kerja} + 0.114 \text{ Beban Kerja}$.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil yang telah diuraikan maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada usaha kerajinan tas Aceh di Gampong Uleu Madon. Selanjutnya Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada usaha kerajinan tas Aceh di Gampong Uleu Madon. Dan yang terakhir Beban Kerja Memediasi Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada usaha kerajinan tas Aceh di Gampong Uleu Madon

REFERENSI

- Chandra. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa .Jurnal Mnajemen dan Keuangan vol. 6 No. 1 Hal 670-678.)
- Dhania, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Barat: Ghalia.
- Dunnette dalam Fitri Rahmawati,(2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan.Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No. 8
- Hasibuan, (2006)..Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Lian dalam Indri Tolo,(2013). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dalam Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispورا) Manado. Jurnal EMBA Vol. 4. No. 4.
- Mangkunegara, (2006). Persamaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia Pen.PT Revika Aditang
- Mawarsyah, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Nadler dalam Fitri Rahmawati,(2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan.Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No. 8.
- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, (2011). Manajemen Sumber Daya, Penerbit Bumi Aksara
- Simamora.(2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Tolo dkk, (2016). Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dann olahraga (DISPORA) Manado, Jurnal EMBA vol.4. No. 4 September 2016, h.256-267.
- Wibowo.(2011). Manajemen Kinerja. Raja grafindo Persada: Jakarta