



**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS KOMPETENSI
SEBAGAI SOLUSI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Pada Studio Foto Merahdelima *Photography*)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan

Memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

AHMAD RIZA UBAIDILLAH

NPM 213.09.2.0052



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2020**

RINGKASAN

Ahmad Riza Ubaidillah, 2020, **Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan** (Studi Pada Studio Foto Merahdelima *Photography*), Dosen Pembimbing I : Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si., Dosen Pembimbing II : Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si., 66 Hal + xv

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi karyawan karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktivitas dalam suatu perusahaan tidak akan dapat terlaksana secara optimal. Karyawan sebuah studio foto membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan tertata karena waktu demi waktu perkembangan fotografi semakin pesat dan berkembang. Maka dari itu pengembangan sumber daya manusia pada karyawan studio foto sangatlah berperan penting bagi peningkatan kinerja. Salah satu studio foto yang sudah menerapkan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi untuk meningkatkan kinerja adalah Merahdelima *Photography* walaupun masih sederhana. Merahdelima *Photography* merupakan usaha yang bergerak dibidang jasa fotografi dan videografi serta dikelola oleh profesional muda kreatif dan memilik semangat kerja yang tinggi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi pada karyawan Studio foto Merahdelima *Photography* dan untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan mereduksi data, menyajikan data, penarikan kesimpulan atau verisifikasi, serta memeriksa keabsahan data.

Hasil penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya kompetensi yang dilakukan adalah dimulai dengan seleksi karyawan yang baik dan mengikut sertakan dalam pelatihan-pelatihan serta sekolah fotografi. Kinerja karyawan meningkat setelah dilakukannya pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Peningkatan ini dibuktikan dengan kualitas kerja atau kualitas yang dihasilkan semakin baik.



SUMMARY

Ahmad Riza Ubaidillah, 2020, **Competency-Based Human Resource Development as a Solution to Improve Employee Performance** (Study in the Photo Studio of the Merahdelima Photography), Supervisor I: Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si., Advisor II: Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si., 66 pages + xv

Human resources are the main components of an organization that are active planners and actors in every activity of the organization. Human resources is one of the most important factors for employees because without the role of quality human resources, all activities in a company will not be carried out optimally. Employees of a photo studio need a good and orderly management of human resources because time after time the development of photography is growing rapidly. Therefore the development of human resources in photo studio employees is very important for improving performance. One photo studio that has implemented competency-based human resource development to improve performance is Merahdelima Photography, although it is still simple. Merahdelima Photography is a business engaged in photography and videography services and is managed by creative young professionals and has a high work spirit.

The purpose of this study was to determine the development of competency-based human resources at the Merahdelima Photography Studio photo employees and to determine employee performance improvement after competency-based development. This research method is descriptive qualitative. Data collection techniques are observation, interviews, and documentation. Data analysis is performed by reducing data, presenting data, drawing conclusions or verifying, and checking the validity of the data.

The results of this study are the development of competency resources carried out starting with good employee selection and including in training and photography schools. Employee performance improved after competency-based human resource development. This increase is evidenced by the quality of work or the resulting quality is getting better.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Penerapan sumber daya manusia dalam perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan beberapa faktor yang mendukung untuk tercapainya kinerja yang baik dan produktivitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi pegawai karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktivitas dalam suatu perusahaan tidak akan dapat terlaksana secara optimal. Setiap perusahaan harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang

dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usahanya kepada organisasi, perusahaan. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa ditunjang dengan kemampuan karyawan, pada berbagai divisi yang ingin melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka perusahaan tersebut akan berusaha untuk merubah para karyawannya agar mempunyai mutu serta kinerja yang baik, sehingga membuat para karyawannya lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu adanya strategi pengembangan karyawan. Salah satu caranya, yaitu dengan mengadakan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan. Namun keberhasilan pelaksanaan program tersebut tidak dapat langsung selama pelaksanaan, melainkan dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia apakah ada perubahan atau tidak. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar-benar berperan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi merupakan salah satu cara yang dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan

sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Kompetensi merupakan salah satu unsur penentu upaya peningkatan kinerja organisasi dan penyediaan tenaga kerja yang memberikan perspektif yang lebih tajam dan spesifik terhadap pekerja dan pekerjaannya. Peningkatan kinerja SDM yang pertama dengan memperbaiki system dan lingkungan kerja sedang yang kedua melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya. Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PPBK) adalah sistem pendidikan dan pelatihan yang menawarkan upaya peningkatan kinerja SDM dan organisasi melalui kompetensi yang dapat menciptakan karyawan dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan. Upaya pengembangan SDM melalui PPBK hendaknya diperlukan dukungan dan pertimbangan-pertimbangan seperti : tingginya komitmen dari manajemen dan penyediaan anggaran atas pembinaan SDM yang berkesinambungan, Terpeliharanya keselarasan antara kebutuhan pendidikan dan pelatihan dan kebutuhan organisasi, dan seleksi peserta didik dan latih. professionalism instruktur, sarana dan prasarana serta metode yang memadai dapat mendukung pengembangan SDM.

Peningkatan globalisasi yang pesat saat ini di Indonesia menimbulkan perkembangan yang signifikan dalam dunia bisnis dengan maraknya jenis-jenis peluang usaha yang bermunculan dengan ide-ide yang memiliki inovasi-inovasi baru dalam bidangnya dan menjadikan inovasi tersebut menjadi sebuah peluang untuk menjalankan sebuah bisnis yang memiliki peluang keuntungan besar dalam bidangnya.

Bidang yang banyak diminati sekarang salah satunya adalah bidang fotografi. Fotografi adalah sebuah seni melihat dan memahami suatu karya fotografi menyadarkan bahwa seni ini telah mengajarkan melihat seluruh dunia dengan cara yang unik. Merekam momen penting dalam kehidupan sehari-hari, kenangan dalam hidup, mengabadikan sebuah acara spesial dalam sebuah keluarga, semua itu merupakan sebagian manfaat fotografi.

Perkembangan teknologi yang pesat pada saat ini tidak hanya pada kalangan menengah keatas yang dapat menikmati keindahan seni fotografi namun seluruh kalangan bisa menikmati manfaat seni tersebut. Menciptakan moment dan kenangan yang sangat penting untuk didokumentasikan baik itu dari balita, remaja hingga beranjak dewasa adalah sebuah keindahan seni fotografi. Dokumentasi berupa foto atau video adalah sebuah hal yang banyak dibutuhkan masyarakat untuk mengabadikan setiap kejadian penting dalam kehidupan bagi masyarakat banyak. Menurut Sukarya¹ “Mengabadikan momen penting dalam kehidupan sehari-hari, kenangan dalam hidup,

¹ Deniek G. Sukarya. *Kiat Sukses Deniek G. Sukarya*. (Jakarta. 2009. PT Elex Media Komputindo) Hal 45.

keagungan alam semesta, ekspresi wajah kepolosan seorang anak atau pada sekuntum bunga di tepi sungai, semua itu merupakan cara unik untuk melihat dalam dunia fotografi”.

Konsep foto bisa menjadi peluang bisnis yang bagus untuk masyarakat yang berminat di bidang wirausaha dengan membuka jasa studio yang dapat melayani masyarakat dengan berbagai kebutuhan foto seperti *wedding photo*, *prewedding photo*, foto keluarga dan sebagainya.

Kreatifitas dan keahlian merupakan salah satu modal fotografi, tetapi tidak dapat di pungkiri bahwa fasilitas pendukung fotografi itu sendiri seringkali tidak ideal untuk memenuhi kebutuhan. Berdasarkan beberapa survei, fasilitas pendidikan atau fasilitas pendukung lain yang berbasis fotografi cukup memenuhi penunjang yang ideal.

Karyawan sebuah studio foto membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan tertata karena waktu demi waktu perkembangan fotografi semakin pesat dan cepat berkembang. Maka dari itu pengembangan sumber daya manusia pada karyawan studio foto sangatlah berperan penting bagi peningkatan kinerja.

Foto merupakan hal yang sangat dibutuhkan pada masyarakat, seperti pada sebuah bisnis kuliner. Para penggiat bisnis kuliner menggunakan sebuah foto untuk media promosi mereka di sosial media. Foto juga dapat menarik konsumen dalam menentukan sebuah pilihan pembelian suatu barang, jika foto yang ditampilkan bagus maka minat konsumen memilih produk itu akan

semakin banyak. Hal ini juga berpengaruh terhadap seorang calon karyawan mendaftar sebuah perusahaan, karena ada sebagian perusahaan dan instansi yang mengharuskan melampirkan sebuah foto dari para calon karyawan atau pendaftar, maka diperlukan foto yang bagus untuk dilampirkan. Dan inilah peranan penting sebuah studio foto.

Studio foto Merahdelima *Photography* yang bertempat di Perum Graha Joyo Family No A8 Jalan Joyosuko Merjosari ini merupakan salah satu dari puluhan penyedia jasa fotografi dan videografi di Kota Malang yang persaingannya sangatlah ketat. Maka dirasa penting untuk menjaga kinerja karyawan agar kualitas dan pelayanan tidak menurun, salah satunya dengan mengembangkan sumber daya manusia berbasis kompetensi.

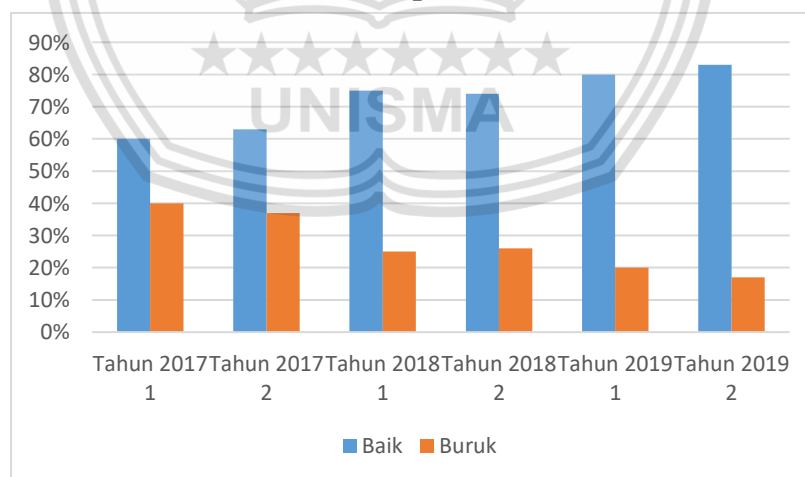
Bisnis studio foto di Kota Malang sangatlah banyak dan bervariasi dalam kreatifitas fotografi. Konsumen dihadapkan dengan banyak pilihan studio foto dari yang murah tapi hasilnya biasa saja sampai yang hasilnya bagus namun harganya sangatlah diatas rata-rata. Akan tetapi tidak pada Merahdelima *Photography*, pada studio ini menerapkan harga yang terjangkau tapi hasil yang memuaskan. Dikarenakan pada studio ini pengembangan sumber daya manusia benar-benar berbasis kompetensi karyawan agar tetap menjaga kinerjanya sehingga konsumen merasa puas dengan hasil.

Melihat fenomena di atas, maka kemudian perlu adanya peningkatan kinerja karyawan agar tingkat kepuasan konsumen stabil dan terus meningkat. Analisis data dari bulan ke bulan perlu dilakukan secara intens untuk

mengetahui perkembangan perusahaan, sekolah profesi, pelatihan dan pendidikan untuk karyawan perlu digerakkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan, dan juga kelengkapan fasilitas yang ada perlu untuk ditingkatkan dan dievaluasi dari bulan ke bulan.

Prasurvei yang dilakukan oleh peneliti di studio foto Merahdelima *Photography*, mendapatkan hasil bahwa pada awal-awal studio ini berdiri belum melakukan manajemen sumber daya manusia dengan baik salah satunya pengembangan sumber daya manusianya, dari mulai seleksi karyawan, pengembangan *soft skill* karyawan dan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja yang dilakukan oleh studio foto ini hanya sebatas dari survei angket penilaian konsumen. Namun, tahun-tahun berikutnya sudah melakukan pengembangan sumber daya manusia dan pengukuran kinerja pada karyawan.

Gambar 1.1 Grafik penilaian konsumen



(Sumber : Studio Foto Merahdelima *Photography*, Februari 2020)

Grafik diatas menunjukkan bahwa penilaian konsumen terdapat kenaikan dan penurunan hal ini dikarenakan pada tahun-tahun awal studio ini

belum melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan baik, contohnya pengukuran kinerja yang masih tidak tersusun secara baik. Pada tahun 2019 awal sudah mulai membaik penilaian dari konsumen, hal ini terjadi karena pada tahun itu studio foto Merahdelima *Photography* sudah berbenah masalah pengembangan sumber daya manusianya. Seperti halnya seleksi karyawan yang sudah tertata dengan baik, pengukuran kinerja yang tidak hanya dilihat dari penilaian konsumen saja namun dari beberapa indikator penilaian kinerja. Melihat grafik penilaian yang meningkatkan setelah dilakukannya pengembangan sumber daya manusia, tapi meningkatnya penilaian baik konsumen tidak hanya faktor sumber daya manusianya namun juga karena sarana prasarana yang dimiliki studio foto Merahdelima *Photography* sudah baik dari mulai alat fotografi, alat lighting, alat editing, background foto dan lain sebagainya.

Fenomena yang terdapat pada Studio Foto Merahdelima *Photography* ini membuat peneliti tertarik mengambil judul **“Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi sebagai Solusi meningkatkan Kinerja Karyawan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang digunakan untuk membatasi studi dalam penelitian, sehingga objek yang akan diteliti tertuju pada masalah penelitian, tidak menyimpang terlalu luas. Permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi pada Studio Foto Merahdelima *Photography* ?
2. Apakah kinerja karyawan Studio Foto Merahdelima *Photography* meningkat setelah di lakukan pengembangan Sumber daya manusia berbasis kompetensi ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi pada karyawan Studio Foto Merahdelima *Photography*.
2. Mengetahui peningkatan kinerja karyawan Pada Studio Foto Merahdelima *Photography*, setelah dilaksanakan pengembangan SDM berbasis kompetensi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Toeritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi.

2. Praktis

Sesuai dengan tujuan dalam penelitian, maka penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dalam mengembangkan sumber daya manusia serta dapat dijadikan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan Studio Foto Merahdelima *Photography*.

BAB VII

PENUTUP

7.1. Kesimpulan

1. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi yang dilakukan oleh studio foto Merahdelima *Photography* adalah sebagai berikut :

- a. Seleksi karyawan
- b. Pendidikan dan pelatihan (fotografi, videografi dan *digital marketing*)
- c. Sekolah Fotografi (Sekolah Iso Motret)

Dalam garis besar kompetensi yang dikembangkan pada studio foto Merahdelima *Photography* dibagi menjadi 2 jenis kompetensi, yaitu :

- a. Kompetensi manajerial (*soft competency*) yang meliputi pemecahan masalah, beradaptasi dengan perubahan cuaca, kondisi tempat *project* dan komunikasi dengan *client* serta sesama karyawan.
- b. Kompetensi teknis (*hard competency*) yang meliputi promosi atau pemasaran, penggunaan alat-alat yang digunakan untuk menghasilkan sebuah gambar yang bagus.

2. Kinerja karyawan

Penyelesaian sebuah *project* yang dilakukan oleh karyawan bertugas adalah perencanaan konsep *project*, pengambilan gambar, pelayanan menghadapi *client*, pengeditan sebuah gambar serta proses produksi.

3. Pengukuran kinerja dan indikator pengukuran kinerja studio foto

Merahdelima *Photography*, yaitu :

- a. Produktivitas
- b. Kualitas layanan
- c. Resposivitas
- d. Responsibilitas
- e. Akuntabilitas

4. Peningkatan kinerja setelah dilakukan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi

Peningkatan ini dapat dibuktikan pada hasil gambar (foto maupun video) yang berubah dari sebelum sampai sesudah pengembangan ini dilakukan. Gambar dihasilkan sudah mampu mengikuti perkembangan kebutuhan masyarakat saat ini dan sudah mampu diterima oleh masyarakat dengan *trend* yang ada pada saat ini. Tidak hanya dari hasil gambar saja, namun juga dari peningkatan perubahan *client* menjadi pelanggan distudio foto Merahdelima *photography* ini. Pada saat ini studio Merahdelima *Photography* sudah memiliki *website* yang dibuat dan dikembangkan sendiri oleh bagian

digital marketing setelah mengikuti pelatihan-pelatihan tentang *digital marketing* yang diselenggarakan oleh gapura digital google.

7.2. Saran

1. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh studio foto Merahdelima *Photography* sudah baik, namun alangkah lebih baiknya jangan mengandalkan dari segi sumber daya manusianya saja tapi juga sarana dan prasarana. Karena kinerja karyawan yang baik akan lebih baik lagi jika sarana dan prasarana juga dikembangkan agar hasilnya akan lebih maksimal.
2. Perekrutan karyawan ditambah dengan tes kesehatan, karena kesehatan juga penting bagi perkembangan karyawan dan perkembangan studio foto Merahdelima *Photography*.
3. Kinerja karyawan harus benar-benar di ukur sesuai dengan indikator pengukuran kinerja, agar karyawan yang memang mempunyai kinerja yang baik dapat lebih akurat untuk di deteksi.
4. Di Merahdelima *Photography*, terkadang tugas *digital marketing* dilimpahkan kepada admin sehingga akan ada penumpukkan pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan sulitnya pengukuran kinerja karyawan. Alangkah lebih baiknya pimpinan harus tegas dalam penentuan *job discription* masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Absah, Yeni. 2008. *Kompetensi : Sumberdaya Pendorong Keunggulan Bersaing Perusahaan*. Jurnal Manajemen Bisnis. (1):3.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Efendi, Nur. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintahan Kota Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen.
- G. Sukarya, Deniek. 2009. *Kiat Sukses Deniek G. Sukarya*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hamzah B. Uno, dan Lamatengga. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irawati, Dewi. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jurnal Akademi Sekretari dan Manajemen (ASM) Ariyanti.
- Lasmahadi, A. 2002. *Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*. www.e-psikologi.com. Diakses Agustus 2017.
- Moloeng, J, Lexi. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosakrya.
- Mardin, Namira A. 2015. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sindenreng Rappang*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Jurusan Ilmu Administrasi Prodi Administrasi Negara Universitas Hasanuddin.

- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi, cetakan pertama, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Pasolong, H., 2006. *Teori Adminsitrasi Publik*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Rapanna, Patta, dan Zulfikry Sukarno. 2017. *Ekonomi Pembangunan*. Makassar : CV Sah Media.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Taunay, Edward G. P. 2015. *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Antara Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Lingkungan Pendidikan*. Jurnal Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, Sandy. 2013. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care pada PT Toyota Astra Financial Services*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta.
- Untari, Siti dan Aniek Wahyuati. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Buana Mas Surabaya*. Jurnal ilmu dan Riset Manajemen.