

# PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN KOMITMEN PROFESI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO

<sup>1</sup>Irfan Iqbal, Suwanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Email: [ogudirfan@gmail.com](mailto:ogudirfan@gmail.com)

<sup>2</sup>Email: [wartok\\_umm@yahoo.co.id](mailto:wartok_umm@yahoo.co.id)

<sup>1</sup>Program Studi S2 MM Program Pascasarjana

<sup>2</sup>FEB UM Metro

## ABSTRACT

The performance of an institution such as the police, the role of leaders is one of the keys to the success of public service delivery. Therefore to realize the service delivery of police institutions for the community, the performance of each member of the police is needed professionally. This means that leaders in police institutions must be able to encourage their members to work with high work performance. This study aims to study: 1. The influence of the leadership role on the performance of Trimurjo Police Officers; 2. The influence of work culture on the performance of Trimurjo District Police officers; and 3. The influence of the leadership role on the work culture of Trimurjo police officers.

The study population was 40 members of Trimurjo Sub-district Police and as a sample determined using Slovin formula obtained 36 personnel. Data collection was carried out by using a questionnaire compiled by the researcher and tested with the number of valid instrument items each performance instrument 27 points (reliability coefficient = 0.946) instrument leadership role 26 items (reliability coefficient = 0.942), and work culture instruments 27 items (reliability coefficient = 0.949).

The results of the study were analyzed including requirements and hypothesis testing using path analysis through SPSS version 16.0 software. The results of the study as follows: 1. The leadership role has a positive direct influence on the performance of Trimurjo Police officers with the magnitude of the path coefficient  $\beta_{yx1} = 0.246$ . These results place the factor of leadership role contributing to the performance of Trimurjo police officers at 6.10%. 2. The work culture has a positive direct effect on the performance of Trimurjo District Police officers with the magnitude of the  $\beta_{yx2}$  path coefficient = 0.686. These results place a factor of leadership role contributing to the performance of Trimurjo police officers by 47.10%. 3. The leadership role has a positive direct influence on the work culture of Trimurjo police officers with the magnitude of the  $\beta_{x2x1}$  path coefficient = 0.705. These results place the factor of leadership role contributing to the work culture of Trimurjo police officers at 49.70%.

Keywords: leadership perception, achievement motivation, professional commitment.

(Copy dari Tesis)

## I. Pendahuluan

Manajemen layanan karyawan suatu institusi yang baik akan menjadi faktor penting bagi kinerja institusi. Indikator penampilan kerja suatu dalam bentuk hasil kerja kelompok profesional dan kelompok manjerial

perlu diukur dengan beberapa mengacu kepada standar layanan yang mencakup mutu pelayanan, efisiensi pelayanan, dan cakupan pelayanan.

Perguruan tinggi sebagai suatu organisasi yang kompleks, oleh karena itu di dalam pengelolaannya perlu

keahlian khusus agar dapat beroperasi secara optimal dalam memberikan pelayanan kepada sivitas akademika. Pada dasarnya selain berorientasi sosial institusi perguruan tinggi juga tidak boleh mengabaikan aspek profit, sehingga antara keduanya harus dijaga keseimbangannya di dalam operasional perguruan tinggi.

Sebagai institusi yang kompleks maka perguruan tinggi secara konsisten tetap dituntut untuk menjalankan misinya sebagai institusi pelayanan sosial dengan mengutamakan pelayanan kepada masyarakat banyak dan harus selalu memperhatikan etika

layanan. Di lain pihak sebagai unit usaha pendidikan, maka perguruan tinggi perlu tetap memperhatikan prinsip ekonomi. Masalah pelayanan institusi perguruan tinggi ini berkenaan dengan layanan umum tidak dapat dipisahkan dari karyawan. Dalam hal ini untuk memberikan layanan, maka diperlukan kompetensi kerja yang sesuai. Oleh karena itu bagi karyawan perguruan tinggi seperti halnya di Universitas Muhammadiyah Metro harus memiliki keterampilan kerja yang baik serta komitmen profesi yang tinggi.

Tabel 1. Keadaan Karyawan di Lingkungan Universitas Muhammadiyah Metro dilihat dari Jenjang Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1.	SLTP	6	6,75 %
2.	SLTA	41	46,07%
3.	Diploma 3	8	8,99%
4.	S1	32	35,95%
5.	S2	2	2,24%
	Jumlah	89	100%

Keadaan karyawan di lingkungan Universitas Metro di atas didominasi oleh sumber daya manusia dengan jenjang pendidikan SLTA berjumlah 41 orang (41 %) dan S1 32 orang (36%).

Secara umum menyangkut keluhan masyarakat terhadap pelayanan di Universitas Muhammadiyah metro belum terdapat informasi yang akurat. Hal ini disebabkan oleh langkanya penelitian atau evaluasi dalam lingkungan manajemen di Universitas Muhammadiyah Metro. Namun demikian, dari hasil observasi di lingkungan kantor Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Metro dapat diperoleh gambaran awal bahwa informasi daring yang dapat dilacak melalui situs-situs web Universitas Muhammadiyah Metro belum

dimanfaatkan secara maksimal. Kondisi ini sering dijumpai bahwa terdapat mahasiswa atau alumni yang memerlukan layanan informasi belum memperolehnya dengan cepat.

Di antara faktor yang terkait dengan kelemahan tersebut dapat terjadi disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain profesional kerja, disiplin, motivasi kerja, pengalaman kerja, keterampilan kerja, komitmen profesi, dan lain sebagainya. Setiap institusi tidak terkecuali Universitas Muhammadiyah Metro tentu akan berusaha untuk memberikan perbaikan dalam hal layanan yang diberikan oleh para karyawannya.

## **II. Deskripsi Teoretik**

### **1. Pengertian Kinerja**

Secara konseptual tentang kinerja menurut Schuler dan Jackson (1999: 11-12), kriteria kinerja meliputi tiga hal, yakni: 1) kriteria berdasarkan sifat, yaitu kriteria yang memusatkan pada karakteristik pribadi seorang karyawan seperti loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin. Jenis kriteria ini dipusatkan pada bagaimana seseorang, bukan pada apa yang dicapainya; 2) kriteria berdasarkan perilaku, yaitu kriteria yang dipusatkan pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

Robbins (2006) dalam Suwanto (2019), mengatakan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Dari berbagai ukuran, kriteria, atau standar kinerja yang dikemukakan oleh para pakar di atas tidak terlihat kesamaannya. Namun, beberapa diantaranya yang layak dijadikan indikator untuk mengukur kinerja adalah loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, keterampilan memimpin, efisiensi kerja, dan efektifitas kerja. Ukuran, kriteria, atau standar tersebut diperlukan untuk menilai kinerja seseorang.

Menurut Colquit, Lepin dan Wesson (2009: 8), kinerja adalah nilai-nilai yang terbentuk dan memberikan kontribusi secara positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut pengertian ini bahwa kinerja menekankan pada pembentukan nilai-nilai yang positif terhadap tujuan organisasi. Dengan kata lain bahwa kinerja mencakup perilaku yang menjadi pengontrol bagi anggota

organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dapat diperoleh esensi kinerja dari kajian konseptual di atas, maka kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Danim (2008), mendefinisikan kinerja dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan profesinya. Pada tingkat tinggi kinerja dimuati unsur-unsur kiat atau seni yang menjadi tampilan profesional. Esensi penilaian kinerja adalah sejauh mana apa yang telah ditetapkan supaya dilakukan, sejauh mana ketetapan yang ada sudah dikerjakan, hal-hal apa yang akan dilakukan kemudian, dan cara mengetahui kalau ketetapan itu sudah dikerjakan.

Whitmore (2008), menyampaikan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan, perbuatan dan suatu prestasi, suatu pameran secara umum terhadap keterampilan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu manajemen merupakan salah satu tolok ukur tentang kinerja seseorang. Indikator penilaiannya yakni berdasarkan pada tugas individu, perilaku individual, dan ciri individu. Dengan demikian kinerja bukan hanya dilihat dari produktivitas, tetapi juga dilihat dari segala aspek perilaku dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut pengertian ini seseorang yang produktif belum tentu mempunyai kinerja yang baik. Sebaliknya kinerja seseorang yang baik dapat dipandang sebagai cerminan perilaku bertanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diembannya.

### **2. Penilaian Kinerja**

Menurut Nael Jr (2004: 19-21), kinerja pegawai adalah tingkat

efektifitas pencapaian hasil kerja. Seberapa akurat, seberapa detail, seberapa besar, pencapaian hasil dari target yang direncanakan. Secara umum pencapaian kinerja dipandang dari dua sudut. Pertama, secara subjektif yaitu efektifitas yang terkait dengan perencanaan, pengambilan keputusan, pendelegasian, motivasi dan tingkat inovasi. Kedua, secara objektif yaitu pencapaian target didekatkan pada ukuran jumlah, prosentase, biaya, kerugian dan lain sebagainya.

Kinerja juga diartikan sebagai efektifitas. Pengertian efektivitas secara umum adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi. Makin dekat prestasi yang dicapai terhadap target prestasi yang direncanakan maka makin efektif dalam menilai mereka. Dari pengertian tersebut sudut pandang perilaku keorganisasian dapat diidentifikasi dalam tiga tingkat, yaitu: 1) individu, 2) kelompok, dan 3) organisasi. Ketiga tingkatan tersebut menjadi tanggung jawab manajer untuk menciptakan efektivitas individu, kelompok dan organisasi.

Efektifitas individu adalah perspektif yang menekankan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai sebagai anggota organisasi yang dipengaruhi oleh: kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi dan stress. Keefektifan kelompok adalah jumlah kontribusi dari seluruh anggota atau kelompok anggota sebagai unjuk kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh: kepaduan, kepemimpinan dan struktur organisasi.

As'ad (2004: 47), memberikan batasan bahwa pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja ialah pencapaian peran yang sukses yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Dari pertanyaan tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja dapat dinilai atau diukur dari hasil yang dapat dicapai dari seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut As'ad (2004), sasaran kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Cakupan sasaran kinerja meliputi: masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*result*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*). Sasaran masukan adalah sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan berjalan untuk menghasilkan proses. Sasaran keluaran adalah segala sesuatu yang mencerminkan fungsi keluaran kegiatan jangka panjang atau efek langsung. Sasaran manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir kegiatan. Sasaran dampak adalah pengaruh pada setiap tingkat berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Tugas utama manajer di tempat kerja adalah menggerakkan motivasi pegawai di tempat kerja dan meningkatkan kemampuan setiap pegawai sesuai dengan perannya agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Karena secara matematik, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi pegawai.

Unsur yang mendukung kemampuan, meliputi: tingkat pendidikan, pengalaman dan pelatihan yang dikembangkan secara terus menerus selama proses berlangsung. Sedangkan untuk menciptakan motivasi dapat dilakukan strategi yang mencakup: menerapkan disiplin tata tertib secara efektif, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk belajar secara adil, menyusun target kerja secara wajar, selalu memperbaiki pola kerja, menerapkan *reward*

berdasarkan kinerja, berusaha memenuhi kebutuhan pegawai agar tercapainya kepuasan kerja dan menyesuaikan situasi kerja berdasarkan budaya yang berlaku (Accel Team, 2016:21).

### 3. Indikator Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron seperti dikutip Wibowo (2007: 323), kriteria ukuran kinerja seharusnya:

- 1) dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja bisnis; 2) relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan; 3) memfokuskan pada (*output*) yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana tingkah lakunya; 4) mengindikasikan data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran; 5) dapat diverifikasi dengan mengusahakan informasi yang akan mengkonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi; 6) menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data; 7) mengusahakan dasar untuk umpan-balik dan tindakan; dan 8) bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja sehingga keluar ukuran tersedia.

Oleh Sedarmiyanti (2001: 35), kinerja juga dimaknai dengan segala hal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja juga dapat disebut dengan istilah-istilah lain dengan makna yang sama, yakni: 1) prestasi kerja 2) pelaksana kerja 3) pencapaian kerja, dan 4) hasil kerja/untuk kerja atau penampilan kerja. Rivai dan Basri, menjelaskan faktor-faktor yang menandai kinerja adalah hasil ketentuan: 1) kebutuhan yang dibuat pekerja; 2) tujuan yang kompleks; 3)

kemampuan; 4) kompleksitas; 5) komitmen; 6) umpan balik; 7) situasi 8) pembatasan; 9) perhatian pada setiap kegiatan; 10) usaha; 11) ketekunan; 12) ketaatan; 13) kesediaan untuk berkorban; dan 14) memiliki standar yang jelas.

Lebih lanjut disebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Sedangkan kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: harapan mengenai imbalan, dorongan; kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Sementara Manullang (2005), memberikan ukuran untuk kinerja seperti: 1) kualitas; 2) kemampuan; 3) kualitas kerja; 4) pengetahuan mengenai tugas; 5) kerjasama; 6) inisiatif; 7) adaptabilitas; 8) kehadiran; 9) perencanaan dan pengorganisasian; 10) kesehatan. Lakein (1997: 2), berpendapat bahwa dalam bekerja perlu memilih tugas terbaik yang hendak dilakukan dari semua kemungkinan tugas yang tersedia, kemudian melakukan pekerjaan itu dengan cara yang efisien dan efektif. Menentukan pilihan yang tepat mengenai bagaimana waktu, jauh lebih penting daripada melakukan semua kegiatan.

Menurut Flippo (1993), untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor prestasi seperti: 1) mutu kerja (ketetapan, keterampilan, ketelitian, kerapian); 2) kuantitas kerja (keluasan kerja, kecepatan menyelesaikan tugas) 3) ketangguhan (mengikuti perintah, keselamatan, inisiatif, ketepatan waktu, kehadiran); dan 4) sikap (terhadap perubahan, kerjasama).

Studi McCloy, Cambel, dan Cuddeck (1999), meninjau aspek-aspek psikologis yang menentukan kinerja. Menurut hasil studinya, kinerja merupakan perpaduan antara fungsi: (1) pengetahuan (*knowledge*), yakni: penguasaan seseorang tentang fakta, prinsip dan prosedur sebagai hasil dari interaksinya dengan lingkungan, (2) keterampilan (*skills*) yang merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan melaksanakan tugas, dan (3) motivasi (*motivation*) yakni perpaduan dari usaha yang dilakukan, besarnya upaya serta keteguhan dalam melaksanakan tugas. Fungsi-fungsi pengetahuan yang merupakan *cognitive domain* seseorang berpadu dengan domain *psychomotoric* dan konsistensi pencapaian tujuan akan menghasilkan kinerja seseorang.

Seorang manajer mengendalikan perilaku karyawandalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hasilnya dinilai sebagai hasil kerja karyawan yang menggambarkan kinerja karyawan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk membantu manajer dan karyawan dalam merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan kerja sehingga mendapatkan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan kajian teoretik tentang kinerja di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilandasi oleh tanggung jawab, loyalitas, inisiatif, kejujuran, dan kerja sama.

## **2. Keterampilan Kerja**

Beberapa definisi tentang keterampilan kerja diberikan oleh Reber (1988: 20), bahwa keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan

tersusun rapih secara mulus sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Yukl (1998: 213), keterampilan adalah kemampuan atau kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Keterampilan juga untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau berperilaku dengan suatu cara yang efektif.

Kemampuan konseptual mencakup kemampuan untuk melihat sesuatu aktifitas secara keseluruhan yang mencakup pengertian bagaimana berbagai fungsi dalam suatu organisasi saling bergantung dan bagaimana perubahan suatu bagian mempengaruhi seluruh bagian lain dan mencakup pula visualisasi hubungan dengan masyarakat, kekuatan-kekuatan politis, sosial, dan ekonomi sebagai suatu keseluruhan. Kemampuan berinteraksi yakni interpersonal berkaitan dengan kepandaian seseorang berhubungan dengan orang lain. Kemampuan ini dalam konteks organisasi meliputi kepandaian memotivasi orang lain, mempengaruhi orang lain, memimpin orang lain, membangkitkan semangat tim, menyelesaikan konflik dan sebagainya.

Keseluruhan kemampuan di atas harus dikombinasikan secara berbeda-beda untuk melaksanakan secara efektif pekerjaan-pekerjaan yang berbeda-beda pula. Olehnya itu diharapkan upaya yang berkesinambungan untuk mengembangkan kemampuan tersebut sehingga tugasnya dibebankan dapat diselesaikan dengan baik dan diaplikasikan. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga pengejawantahan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu menggunakan

orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil. Keterampilan yang diperoleh dari proses belajar merupakan salah satu indikator untuk menentukan seseorang telah berhasil mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperolehnya dan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu.

Rae (1996), mengemukakan bahwa kemampuan manusia terdiri atas empat bagian yaitu: kemampuan teknik, kemampuan manajerial, kemampuan perilaku, dan kemampuan konseptual. Setiap tingkah laku yang tampak sebagai akibat kegiatan otot yang digerakan oleh sistem syaraf yang dikategorikan dalam bentuk keterampilan.

Ada yang menyamakan kebiasaan dengan keterampilan namun demikian pada dasarnya keduanya berbeda. Perbedaan terletak pada: 1) perbuatan kebiasaan terjadi secara otomatis tanpa disadari sedang keterampilan adalah perbuatan yang terjadi secara sadar dan diperlukan perhatian secara khusus; 2) kebiasaan merupakan cara bertindak yang sama atau seragam sedang keterampilan dapat berbeda-beda menurut waktu dan keadaan; dan 3) keterampilan dapat berfungsi dengan tepat apabila usaha atau latihan terus menerus diadakan pada kebiasaan usaha demikian tidak diperlukan lagi. Keterampilan dimulai dengan gerakan kasar yang tidak terkoordinir, makin lama gerakan tersebut makin diperhalus dengan koordinasi, diskriminasi, (pembedaan) dan integrasi (perpaduan) sehingga menguasai suatu keterampilan yang diperlukan dan dibutuhkan.

## **b. Jenis-jenis Keterampilan Kerja**

Menurut Ali, Djaali, dan Nonci (1986), psikomotor (keterampilan) berhubungan dengan kata “motor” jadi ranah psikomotor berhubungan erat dengan kerja otot sehingga dapat diklarifikasikan menjadi enam aspek, yaitu: penerimaan, kesiapan melakukan suatu kegiatan, mekanis, respon terbimbing, adaptasi, dan mahir. Masing-masing aspek di atas dapat diuraikan secara rinci di bawah ini.

### **1) Keterampilan penerimaan (*reception*)**

Keterampilan penerimaan ini merupakan jenjang yang paling bawah dari semua tingkatan keterampilan. Keterampilan ini mencakup keterampilan seseorang untuk menerima dan memahami petunjuk kerja yang melibatkan indera penerimaan yaitu mata dan telinga.

### **2) Keterampilan kesiapan (*set*) melakukan kerja**

Keterampilan “set” adalah suatu kesiapan fisik, mental maupun emosional untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Jadi “set” disini adalah satu perangkat kesiapan yang terdiri dari kesiapan fisik, mental, dan emosional. Keterampilan suatu perintah adalah keterampilan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atau petunjuk kerja. Termasuk pula dalam keterampilan ini adalah kemampuan untuk menirukan maupun upaya seseorang yang bersifat *trial* dan *error*.

### **3) Keterampilan mekanis**

Keterampilan mekanis adalah suatu bentuk keterampilan untuk mampu melakukan pekerjaan secara mekanis. Maksudnya adalah bahwa keterampilan yang dimiliki itu telah menjadi terbiasa ia lakukan. Jadi

disini tidak ada unsur *trial* dan *error*. Tidak ada lagi sekedar dapat menirukan tetapi sudah benar-benar terampil.

#### **4) Keterampilan kerja kompleks**

Keterampilan kerja kompleks adalah suatu bentuk keterampilan untuk mampu melakukan pekerjaan yang kompleks sifatnya, secara mulus dan efisien. Bedanya dengan keterampilan mekanik dapat diibaratkan seseorang yang sedang belajar mengendarai mobil. Pada tingkat terampil mekanik ia sudah dapat dapat menghidupkan dan mematikan mesin dengan baik, dapat memajukan dan memundurkan mobil dengan baik, dapat menjalankan dan membelokkan ke kiri dan kanan dengan baik. Pada saat ia menjalankan mobil di jalan raya maka semua jenis keterampilan mekanik tadi jadi satu kesatuan yang kompleks sifatnya apabila ia telah dapat mejalankan mobilnya di jalan raya dengan mulus dan efisien berarti ia sudah sampai pada tingkat “keterampilan kerja kompleks”. Jadi jelas apabila keterampilan kerja kompleks memang satu tingkat lebih tinggi dari keterampilan mekanik.

#### **5) Keterampilan adaptasi**

Keterampilan adaptasi merupakan keterampilan untuk menggunakan semua keterampilan yang telah orang tersebut miliki di dalam melakukan pekerjaan atau memecahkan masalah dalam situasi yang baru.

#### **6) Keterampilan tingkat “mahir”**

Keterampilan tingkat mahir merupakan keterampilan tingkat tertinggi dari semua bentuk keterampilan. Tanda-tanda bahwa seseorang telah berada pada tingkat

mahir adalah bahwa orang tersebut dapat melakukan pekerjaannya itu hampir-hampir tanpa menggunakan pikirannya lagi, seolah-olah secara otomatis. Tanda-tanda lainnya bahwa orang tersebut mampu membuat suatu kreasi baru dalam melaksanakan pekerjaannya itu.

Sesuai dengan pendapat Syah (1999), bahwa keterampilan ialah kegiatan yang berhubungan dengan urat-urat syaraf dan otot-otot yang lazimnya tampak dalam kegiatan jasmaniah seperti menulis, mengetik olah raga dan sebagainya. Meskipun sifatnya motorik, namun keterampilan itu memerlukan koordinasi gerak yang teliti dan kesadaran yang tinggi.

Dengan demikian, pegawai yang melakukan gerak motorik dengan koordinasi dan kesadaran yang rendah dapat dianggap kurang atau tidak terampil. Dijelaskan lebih lanjut, bahwa menurut hasil penelitian, perkembangan gerakan menjadi keterampilan sangat dipengaruhi oleh ketepatan gerak permulaan. Dengan kata lain, latihan gerak permulaan sesuatu keterampilan itu akan dikuasai secara tepat dan baik. Kemampuan teknis mencakup pengertian mengenai suatu aktifitas khusus dan kecakapan didalamnya yang menyangkut metode-metode, proses-proses, prosedur-prosedur, dan teknik-teknik. Sebagian besar dari pelatihan dan pendidikan termasuk golongan yang kaya dengan kemampuan menajerial mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengendalian sebagai bagian dalam suatu organisasi.

Dari kajian teori tentang keterampilan kerja maka dapat disimpulkan yang dimaksud keterampilan kerja adalah kompetensi seseorang dalam mengemban tugas di bidang pekerjaannya dalam hal memahami petunjuk kerja, kesiapan

melakukan kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan petunjuk, sistematis dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menyelesaikan tugas yang kompleks.

### 3. Komitmen Profesi

Werkmeister dalam Elizur (1996: 27), menjelaskan “*commitment is a manifestation of the individual's own self, and reflects value standards that are basic to the individual's existence as a person.*” Komitmen adalah sebuah manifestasi individu dan yang mencerminkan standar nilai yang menjadi dasar eksistensi seorang individu. Komitmen adalah berhubungan dengan kesediaan seseorang untuk menginvestasikan dan berkorban demi kepentingan tugas yang dimilikinya dan mencerminkan nilai dasar seorang individu.

Dalam sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah, karyawan atau pegawai dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada organisasi maupun perusahaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi saja tidak cukup agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaannya. Selain kompetensi, komitmen kerja bagi karyawan, dosen, guru, pegawai ataupun pekerja juga diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik bagi organisasi atau perusahaan.

Seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya (*competent*) namun ia bekerja dengan setengah hati. Karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Komitmen pegawai, pada hakekatnya diarahkan pada organisasi maupun pekerjaannya. Jika dikaitkan dengan arah komitmen tersebut, maka,

dibedakan menjadi komitmen organisasi dan komitmen kerja sesuai profesi. Namun demikian apapun komitmen yang dilakukan pegawai itu, tujuan akhirnya adalah bagaimana mempertahankan komitmen agar tetap bertahan di dalam organisasi kerja maka ini sebagai komitmen profesi.

Menurut Tsai dan Cheng (2012: 1069-1080), *commitment would have the strongest emotional component, and much of its development centres around common interests, goals, values and principles.* Makna yang terkandung di dalam teks tersebut adalah komitmen merujuk pada komponen emosional yang sangat kuat yang terdiri dari kepetingan umum, tujuan, nilai, dan prinsip.

Meyer dan Allen dan Topolnytsky (2003: 465-489), menyatakan “*commitment is a psychological state that characterizes the employees relation with the organization, and has implications for the decision to continue or discontinue membership in the organization.*” Komitmen adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Harris dan Hartman (2001: 76), “*Commitment the willingness of individuals to work toward goals on a continuing basis*”. Komitmen adalah kemauan individual untuk bekerja mencapai tujuan. Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan

melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal di antara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Berdasarkan kajian teori tentang budaya kerja di atas, maka adapat disintesis yang dimaksud budaya kerja adalah perilaku kerja seseorang dalam satu organisasi yang sudah menjadi kebiasaan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai dengan kerja keras, disiplin, keterbukaan, saling menghargai, kerja sama, tanggung jawab, kreatif, konsisten, responsif, dan kesukaan akan kerja.

### III. Metodologi Penelitian

#### 1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survai. Menurut Kerlinger dan Lee, (2000: 660), survai ditujukan untuk mengkaji populasi besar maupun kecil yang dipilih dari populasi itu untuk menemukan insidensi, distribusi, dan interelasi relatif dari variabel-variabel. Dalam konteks penelitian ini, survai dilakukan unruk mengetahui pengaruh langsung variabel eksogenus yang terdiri dari keterampilan kerja ( $X_1$ ), dan Komitmen profesi ( $X_2$ ), terhadap variabel endogenus yakni kinerjakaryawan ( $Y$ ).

#### 2. Populasi

Dalam penelitian ini sebagai populasi penelitiannya adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Metro yang berjumlah 88 orang.

#### 3. Sampel

Besarnya sampel penelitian dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Sugiyono, 2009: 109), diperoleh 73 orang yang diambil secara

acak dengan cara undian. Cakupan sampel dengan cara ini akan mewakili dari 8 unit, yakni: kantor rektorat, kantor fakultas di lingkungan UM Metro, dan kantor Program Pascasarjana UM Metro.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket. Angket telah diujicoba dengan koefisien reliabilitas yang dihitung dengan rumus *alfa-Cronbach*, hasilnya sebagai berikut: pengukuran kinerja karyawan (butir valid= 27 buah) dengan harga  $r_y = 0,951$ , keterampilan kerja (butir valid= 27 butir) dengan harga  $r_{x1} = 0,950$ , dan komitmen profesi (butir valid= 27 butir) dengan harga  $r_{x2} = 0,961$ .

#### 5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Persyaratan uji normalitas data galat diuji dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Homogenitas varians populasi diuji dengan rumus Levene Statistic. Uji keberartian dan linearitas regresi dilakukan dengan uji Fisher (uji F). Kekuatan pengaruh sebagai koefisien korelasi product Moment. Analisis data dihitung dengan bantuan software *SPSS seri 16.0 for Windows*.

### IV. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Hasil Penelitian

Hasil uji hipotesis statistik dapat dirinci dalam uraian di bawah ini. **Pertama**, uji hipotesis 1, yakni: terdapat pengaruh langsung positif keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan UM Metro. Hasil uji dapat dirinci sebagai berikut:

Hipotesis Statistik:

$$H_0 : \beta_{y1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y1} > 0$$

Tabel 2. Ringkasan Uji Analisis Jalur untuk Uji Hipotesis 1 dan Hipotesis 2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.351	6.787		5.061	.000
Keterampilan Kerja	.074	.073	.088	1.020	.311
Komitmen Profesi	.671	.072	.800	9.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Kesimpulan hasil uji :**

Harga koefisien jalur pengaruh langsung keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh harga  $\beta_{y1} = 0,088$  dengan hasil uji keberartian diperoleh  $Sig.= 0,331 > \alpha= 0,05$  maka tolak  $H_0$  yang berarti tidak terdapat pengaruh langsung keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kedua**, uji hipotesis 2, yakni: terdapat pengaruh langsung positif komitmen profesi terhadap kinerja karyawan UM Metro”. Hasil uji dapat dirinci sebagai berikut:

**Hipotesis Statistik:**

$H_0 : \beta_{y2} \leq 0$

$H_1 : \beta_{y2} > 0$

Hasil uji berdasarkan ringkasan print out hasil uji analisis jalur dari

Tabel 4.20 diperoleh kesimpulan uji bahwa harga koefisien jalur pengaruh langsung komitmen profesi terhadap kinerja karyawan diperoleh harga  $\beta_{y2} = 0,800$  dengan hasil uji keberartian diperoleh  $Sig.= 0,00 < \alpha= 0,05$  maka tolak  $H_0$  yang berarti pengaruh langsung keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan ( $\beta_{y2} = 0,800$ ) signifikan.

**Ketiga**, uji hipotesis 3, yakni: terdapat pengaruh langsung positif keterampilan kerja terhadap komitmen profesi karyawan UM Metro”. Hasil uji dapat dirinci sebagai berikut:

**Hipotesis Statistik:**

$H_0 : \beta_{x21} \leq 0$

$H_1 : \beta_{x21} > 0$

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.016	6.267		5.907	.000
Komitmen Profesi	.724	.050	.863	14.423	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**- Kesimpulan hasil uji :**

Harga koefisien jalur pengaruh langsung keterampilan kerja terhadap komitmen profesi diperoleh harga  $\beta_{x_21} = 0,863$  dengan hasil uji keberartian diperoleh  $\text{Sig.} = 0,000 < \alpha = 0,05$  maka tolak  $H_0$  yang berarti pengaruh langsung keterampilan kerja terhadap komitmen profesi ( $\beta_{x_21} = 0,863$ ) signifikan.

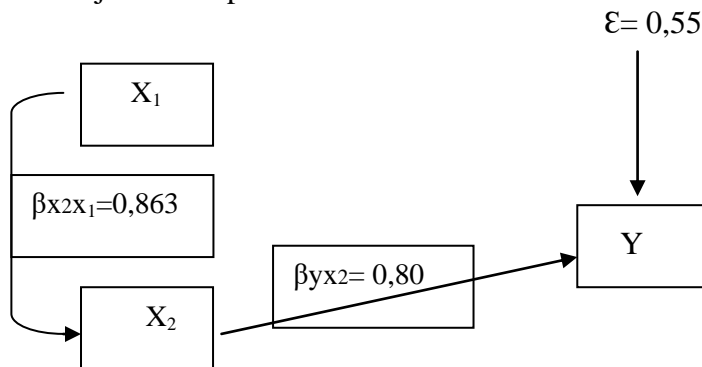
Dari hasil uji hipotesis di atas diperoleh bahwa: 1) pengaruh langsung positif komitmen profesi terhadap kinerja karyawan yang signifikan dengan harga  $\beta_{y2} = 0,80$  dan  $r_{y2} =$ , dan 2) pengaruh langsung positif keterampilan kerja terhadap komitmen

profesi yang signifikan dengan harga  $\beta_{x_21} = 0,863$ . Sedangkan harga  $r_{y2} = 0,866$ .

Dari harga-harga koefisien jalur tersebut maka dapat dihitung harga koefisien residu keseluruhan ( $\epsilon_y$ ) dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \epsilon_y &= \sqrt{1 - (\beta_{y2}) (r_{yx2})} \\ &= \sqrt{1 - (0,800) (0,866)} \\ &= \sqrt{1 - (0,693)} \\ &= 0,55 \end{aligned}$$

Dengan menggunakan harga koefisien residu keseluruhan ( $\epsilon_y$ ) dapat digambarkan model struktur analisis jalur hasil akhir dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model Empirik Struktur Analisis Jalur Hasil Penelitian

Dari Gambar 1 dapat diperoleh hasil hasil dari analisis jalur masing-masing sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung positif keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan UM Metro diperoleh harga koefisien pengaruh ( $\beta_{y2}$ ) = 0,80. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh secara variabel tunggal budaya kerja terhadap kinerja sebesar 0,64 atau 64,00%. Sedangkan sebagian besar yaitu 40,00 % ditentukan pengaruhnya oleh variabel yang lain.
- 2) Pengaruh langsung positif keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan UM metro diperoleh

harga koefisien pengaruh ( $\beta_{x_21}$ ) = 0,863. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh keterampilan kerja memberikan sumbangan terhadap komitmen profesi sebesar 0,745 atau 74,50%. Sedangkan 25,50 % ditentukan pengaruhnya oleh variabel yang lain.

Dari hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, terdapat satu hipotesis yang tidak teruji yakni pada hipotesis pertama. Namun demikian hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang positif terutama komitmen profesi yang berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan UM Metro. Dengan hasil penelitian di atas maka

komitmen profesi menjadi faktor yang penting untuk digunakan memperbaiki kinerja karyawan UM Metro. Sedangkan faktor keterampilan kerja menjadi penting dalam meningkatkan komitmen profesi karyawan UM Metro.

## V. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan dalam hasil uji hipotesis di atas maka dapat diberikan pembahasan terutama pada pengaruh langsung positif variabel eksogenus terhadap variabel endogenus di bawah ini.

**Pertama**, tidak terujinya hipotesis 1 “tidak terdapat pengaruh langsung positif keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan UM Metro” bukan berarti faktor tersebut menjadi tidak penting untuk meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini keterampilan kerja yang mempunyai kontribusi yang positif di dalam komitmen profesi.

Menurut Yukl (1998: 213), keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga pengejawantahan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil. Keterampilan yang diperoleh dari proses belajar merupakan salah satu indikator untuk menentukan seseorang telah berhasil mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperolehnya dan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks penelitian ini, keterampilan kerja yang diukur lebih kepada aspek mekanis, sedangkan aspek kognitif tidak mendapat perhatian. Oleh karena itu dengan hasil

uji yang tidak dapat teruji maka perlu dikaji bahwa dalam pengukuran keterampilan kerja juga harus memasukkan indikator yang berkaitan dengan aspek kognitif karyawan.

**Kedua**, terujinya hipotesis 2 “terdapat pengaruh langsung positif komitmen profesi terhadap kinerja karyawan UM Metro” dengan koefisien pengaruh sebesar 0,80 menegaskan bahwa faktor komitmen profesi menjadi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan U Metro.

Hasil ini tidak bertentangan dengan hasil penelitian tentang faktor disiplin sebagai komponen dari komitmen profesi yang dilaporkan oleh Wibowo (2015), bahwa Hasil analisis diperoleh ternyata disiplin berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Disiplin mempunyai kontribusi terhadap kinerja Karyawan sebesar 32,5%.

Karakteristik profesional oleh Supriadi (1988), menyatakan bahwa berdasarkan sintesis temuan-temuan penelitian, telah dikenal karakteristik profesional minimum seorang karyawan dan dosen, yaitu: (1) mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam bahan belajar atau mata pelajaran serta cara pembelajarannya, (3) bertanggung jawab memantau hasil belajar melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, dan (5) menjadi partisipan aktif masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Komitmen terhadap profesi merupakan keteguhannya dalam menjalankan apa yang dituntut oleh profesi tersebut, sehingga profesinya menjadi identitas bagi dirinya. Komitmen terhadap profesinya adalah

merupakan manifestasi diri yang mencerminkan standar nilai yang menjadi dasar keberadaan seseorang. Komitmen terhadap profesi adalah berhubungan dengan kesediaan seseorang untuk menginvestasikan diri dan berkorban demi kepentingan tugas yang dimilikinya dan akhirnya mencerminkan nilai dasar seorang individu tersebut.

## VI. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keterampilan kerja tidak memberikan pengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan UM Metro.
2. Terdapat pengaruh langsung positif komitmen profesi terhadap kinerja karyawan UM metro dengan besarnya koefisien jalur  $\beta_{y_2} = 0,80$  Hasil ini menempatkan faktor komitmen profesi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan UM Metro sebesar 64,00%. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan UM Metro melalui komitmen profesi ditekankan pada komponen 1) afektif: yakni komitmen berbasis emosi yang berkaitan dengan: (a) konsistensi melaksanakan tugas profesi, (b) bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan (c) terpanggil untuk menjaga mutu, 2) kontinuans; yakni komitmen berdasarkan rasional/kalkulatif yang berkaitan dengan; (a) tetap bertahan menjalankan profesi, (b) tetap bertahan untuk mengembangkan mutu pelaksanaan tugas-tugas profesi, dan (c) tetap melanjutkan bekerja dalam tim profesi, dan 3) normatif: yakni komitmen berbasis

kewajiban, berkaitan dengan: (a) melaksanakan tugas-tugas profesi sesuai standar, (b) melaksanakan tugas-tugas profesi berlandaskan etika profesi, dan (c) melaksanakan tugas-tugas profesi sesuai aturan yang berlaku.

Terdapat pengaruh langsung positif keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan UM Metro dengan besarnya koefisien jalur  $\beta_{x_{21}} = 0,863$ . Hasil ini menempatkan faktor keterampilan kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen profesi sebesar 74,50%. %.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. Sidin, Djaali, dan Syamsudin Nonci. 1986. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud Proyek Sisdiklat BKS PTN, Indonesia Timur.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- As'ad, Mohammad. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi*. Yogyakarta: Liberty, 2004.
- Accel Team, "Employee Motivation", [www.accel-team.com/motivation/index](http://www.accel-team.com/motivation/index) (diakses, 22 Juli 2016).
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine., dan Michael Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2009.
- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Elizur, Dov. "Work Values and Commitment", International

- Journal of Man Power, Vol. 17, No. 3, 1996, hh.25-30.
- Flippo, Edwin B. 1993. *Personel Management*, terjemahan: Moh. Masud. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadjar, Ibnu. 1996. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Herawati, Fahalina. Pengaruh Persepsi Profesi dan Kesadaran Etis terhadap Komitmen Profesi Akuntan Publik (Survey pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Surakarta); Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2007
- O. Jeff Harris., Sandra J. Hartman. 2001. *Organizational Behavior*. Newyork. London. Oxford: Psychology Press.
- Kerlinger, Fred dan Howard B. Lee. 2000. *Foundations of Behavior Research*. Forth Worth: Harcourt College Publisher.
- Lakein, Alan. 1997. *How to Get Control of Your Time and Life* terjemahan: Rieke Harahap. Jakarta: Purtaka Tangga.
- Manullang, M. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.
- McCloy, R. A., J. P. Cambel, dan R. Cuddeck, "A Confirmatory Test of Model Performance Determinant," *Journal of Applied Psychology*, 1999, 79. 4, hal. 493 - 505.
- Meyer, J.P., & Allen, N. J. & Topolnytsky, L. (2003). Commintmen in a changing world of work. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*,39(1-2), 83.
- Nael Jr., James E. 2004. *Guide to Performance Appraisal*, terjemahan: W. Setiawan. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Nurgiyanto, Burhan, dkk. 2000. *Statistik Terapan, Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rae. 1996. *Mengukur Efektivitas Pelatihan*. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Reber, Arthur S. 1988. *The Penguin Dictionary of Psychology*. Ringwood Victoria: Penguin Books Australia.
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi, dan Moh. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Schuler, R. dan Suzan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Ma-nusia Menghadapi Abad 21*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmiyanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Stroh, L. K., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (2002). *Organizational behavior : a management challenge*. (3rd ed. ed.) Mahwah, N, J: Lawrence Erlbaum.
- Syah, Muhibin. 1999. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

## JURNAL SIMPLEX

Vol. 2 No. 3 Desember 2019

(ISSN xxxxxx)

- Tsai, M.-T., & Cheng, N.-C. (2012). Understanding knowledge sharing between IT professionals – an integration of social cognitive and social exchange theory. *Behaviour & Information Technology*, 31(11), 1069-1980. doi: 10.1080/0144929X.2010.550320
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Whitmore, John. 1997. *Coaching for performance*, terjemahan. Jakarta: Gramedia.
- Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Suwarto, 2019. Derivatif Jurnal Manajemen, Vol. 13 No. 1 (2019). 79-93.  
<https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/323/217>