

**PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang)
SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh:

Adi Setiyawan

16.0101.0213

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :

Adi Setiawan

NPM. 16.0101.0213

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang)**

Susunan Tim Penguji

Dr. Rochiyati Murniningsih, SE., MP
Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Dr. Rochiyati Murniningsih, SE., MP
Ketua

Drs. Hamron Zubadi, M.Si
Sekretaris

Nur Hidayah, S.E., M.M
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal,

11 SEP 2020

Dra. Marlina Kurnia, M.M.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adi Setiyawan
NPM : 16.0101.0213
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan dan susun dengan judul:

PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Empiris Pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang)

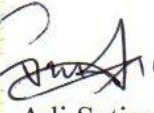
adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi yang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, makasaya bersedia menerima sanksi. Akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelarkesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, Juli 2020

Pembuat pernyataan,




Adi Setiyawan
16.0101.0213

RIWAYAT HIDUP

Nama : Adi Setiyawan
JenisKelamin : Laki-laki
Tempat,TanggalLahir : Temanggung, 28 November 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Dusun Bongso Lor RT 002/RW 001, Pateken,
Wonoboyo, Temanggung

AlamatEmail : adisetyawan890@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar (2005-2010) : SD Negeri Pateken
SMP (2010-2013) : SMP Muhammadiyah 3 Ngadirejo
SMA(2013-2016) : SMA Negeri 1 Parakan
PerguruanTinggi(2016-2020) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal :

- *Basic Learning and Speaking Course* di UMMagelang Language Center
- Palatihan Dasar Keterampilan Komputer di UPT Pusat Komputer UMMagelang

Magelang, Juli 2020
Peneliti



Adi Setiyawan
NPM. 16.0101.0213

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya”

(QS Al Baqarah 28)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(QS Al Insyirah : 5-6)

“Dan Allah bersama orang-orang yang sabar”

(QS Al Anfal : 66)

“Barang siapa keluar untuk mencari Ilmu maka dia berada di jalan Allah “.

(HR. Turmudzi)

“Rahasia kesuksesan adalah mengetahui yang orang lain tidak ketahui”

(Aristotle Onassis)

“Hanya ada dua pilihan untuk memenangkan kehidupan: keberanian, atau keikhlasan. Jika tidak berani, ikhlasilah menerimanya. jika tidak ikhlas, beranilah mengubahnya.”

(Lenang Manggala)

KATA PENGANTAR

Assalamu "Alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang).**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MuhammadiyahMagelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulisan ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Suliswiyadi M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas MuhammadiyahMagelang.
3. Mulato Santoso, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas MuhammadiyahMagelang.
4. Drs. Muljono, M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Dr. Rochiyati Murniningsih. SE. MP.,selaku Dosen pembimbing 1 yang telah membimbing dengan sabar, selalu memotivasi dan memberikan arahan dari awal hingga akhir penulisan skripsi.

6. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
7. Bapak Ngahadi & Ibu Suparmi selaku orang tua saya, terimakasih telah memberikan dukungan, memanjatkan doa dan memberikan fasilitas untuk menyelesaikan kuliah dan skripsi.
8. Teman seperjuangan kuliah Manajemen 16 D yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Semua kenangan bersama kalian, susah senang sangat tidak bisa dilupakan.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Magelang, Juli 2020
Peneliti



Adi Setiyawan
NPM. 16.0101.0213

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	8
A. Tinjauan Pustaka	8
1. Grand Theory	8
2. Kinerja Karyawan.....	13
3. Pengetahuan Kerja.....	20
4. Keterampilan Kerja	25
5. Sikap Kerja	27
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	30
C. Perumusan Hipotesis	33
D. Model Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37

A. Metode Penelitian.....	37
B. Data Penelitian	38
C. Definisi Operasional dan Variabel Pengukuran.....	39
D. Uji Kualitas Data (Uji Instrumen).....	41
E. Analisi Data.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Deskripsi Responden.....	47
B. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	49
C. Uji Kualitas Data.....	51
D. Hasil Analisis Data.....	53
E. Hasil Uji Hipotesis	56
BAB V KESIMPULAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Keterbatasan Penelitian.....	64
C. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	36
Gambar 3.1 Uji F	45
Gambar 3.2 Kurva Normal Uji T	46
Gambar 4.1 Uji Hipotesis 1	58
Gambar 4.2 Uji Hipotesis 2	60
Gambar 4.2 Uji Hipotesis 3	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tabel Jumlah UMKM	2
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel	50
Tabel 4.6 Uji Reabilitas	52
Tabel 4.7 Uji Regresi Linier Berganda	53
Tabel 4.8 Hasil Uji R^2	55
Tabel 4.9 Hasil Uji F	56
Tabel 4.10 Nilai Analisa Uji T	57

ABSTRAK

ANALISIS PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang)

Oleh:

Adi Setiyawan

NPM 16.0101.0213

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan usaha mikro di Kabupaten Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan metode *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 24. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan (*knowledge*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan (*skill*) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil lainnya menunjukkan bahwa sikap (*attitude*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pengetahuan, Keterampilan, Sikap dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan SDM dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja.

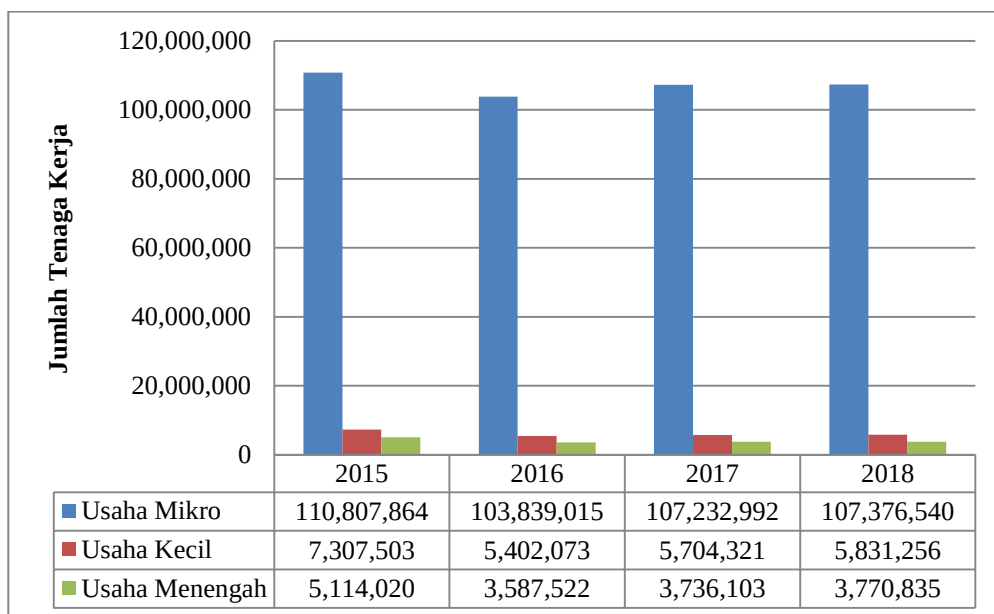
Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi.

Kinerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi karyawan. Wibowo (2014) menyatakan 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. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Data Kementrian Koperasi dan UMKM Republik Indonesia menunjukan terdapat peningkatan jumlah pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018. Data jumlah UMKM tahun 2015-2018 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Perkembangan data UMKM di Indonesia



Sumber: depkop.go.id (2020)

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa tenaga kerja di indonesia yang jumlahnya paling banyak yaitu berasal dari sektor usaha mikro. Hal ini

mengindikasikan bahwa tenaga kerja UMKM di Indonesia masih didominasi dari sektor usaha mikro yang masih terus bertambah dan berkembang setiap tahunnya. Adanya perkembangan tersebut akan menimbulkan dampak positif terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja, pengurangan jumlah kemiskinan, dan juga menciptakan peningkatan pendapatan masyarakat sekitarnya. Dibalik dampak positif yang ditimbulkan dengan adanya UMKM terdapat kendala-kendala yang dihadapi seperti kurangnya keterampilan tenaga kerja atau SDM, tingkat pendidikan atau keahlian yang masih rendah, jiwa kewirausahaan yang kurang, dan lain sebagainya. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti menentukan faktor kompetensi kerja yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang diduga merupakan faktor yang mempengaruhi dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan usaha mikro di Kabupaten Magelang.

Terdapat kesenjangan atau gap dari hasil penelitian terdahulu mengenai pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan, hal ini didasarkan pada penelitian yang pernah dilakukan mengenai bagaimana pengaruh kompetensi SDM yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Widjaja dkk. (2018) dan Utami dkk. (2016) tentang pengaruh kompetensi (Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan) terhadap kinerja UMKM yang menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian

Sulistiyandari dkk. (2016) yang menyatakan bahwa bahwa secara umum kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dan variabel keterampilan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM.

Hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Pramularso (2018) dan Ardiana dkk. (2010), yang menunjukkan bahwa tidak semua indikator variabel kompetensi kerja SDM (Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan) terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Ardiana dkk. (2010) menyatakan pengaruh variabel pengetahuan ternyata tidak signifikan terhadap kinerja UKM karena nilainya negatif dan sangat kecil, Dari beberapa hasil penelitian masih ditemukan ketidak konsistenan, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel yang sama pada institusi yang berbeda. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada usaha mikro di Kabupaten Magelang.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh antara variabel pengetahuan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh antara variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh antara variabel sikap terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang akan dicapai yaitu :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel pengetahuan terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel sikap terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 Memberikan kontribusi bagi para akademisi dalam mengembangkan penelitian dimasa mendatang serta peneltian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya berkaitan kompetensi kerja dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis

Menjadi bahan masukan bagi suatu organisasi maupun perusahaan untuk menganalisa dan mengevaluasi variabel kompetensi kerja, yaitu pengetahuan, keterampilan serta sikap dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri atas 5 (lima) bab dimana antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri atas beberapa bagian yaitu :

a. Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi informasi bagi pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

b. Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Pada bab ini akan dikemukakan grand theory penelitian mengenai suksesi bisnis yang diambil dari literatur atau pustaka seperti teori perspektif, terdapat pula tinjauan pustaka mengenai suksesi bisnis, sistem kepribadian, dan sistem keluarga. Bagian ini juga membahas

mengenai telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

c. Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini berisi uraian metode yang digunakan dalam penelitian.

Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

d. Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

e. Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

3. Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Grand Theory

Teori Atribusi

Teori atribusi digunakan sebagai teori utama oleh peneliti dalam penelitian ini. Teori atribusi adalah teori yang mendeskripsikan mengenai komunikasi oleh seseorang yang berusaha untuk menilai, menelaah, dan menyimpulkan suatu peristiwa berdasarkan persepsi individu. Teori atribusi menekankan pada bagaimana individu menafsirkan berbagai kejadian dan bagaimana hal ini berkaitan dengan pemikiran dan perilaku mereka.

1. Heider (1978)

Fritz Heider adalah peneliti pertama yang mengenalkan teori atribusi saat teori-teori belajar dari pendekatan *behaviorisme* (contohnya teori *operant conditioning*), teori-teori memori dan teori-teori psikoanalisis mendominasi ranah psikologi akademis. Melalui teori atribusinya, Heider mencoba untuk menekankan bahwa mempelajari atribusi sangatlah penting karena atribusi memberikan pengaruh pada apa yang dirasakan dan apa yang dilakukan oleh manusia. Heider juga merupakan peneliti pertama yang mengkaji tentang proses atribusi khususnya pada bagaimana seseorang membangun sebuah impresi atau kesan bagi orang lain. Menurutnya,

impresi atau kesan ini dibangun melalui tahapan proses yaitu pengamatan perilaku, menentukan apakah perilaku itu disengaja atau tidak, dan mengelompokkan perilaku ke dalam perilaku yang termotivasi secara internal atau eksternal. Terdapat dua pengertian atribusi menurut Heider (1958) yaitu atribusi sebagai proses persepsi dan atribusi sebagai penilaian kausalitas.

a. Atribusi sebagai proses persepsi

Menurut Heider (1958), atribusi merupakan inti dari proses persepsi manusia. Lebih jauh Heider berpendapat bahwa manusia terikat dalam proses psikologis yang menghubungkan pengalaman subyektif mereka dengan berbagai obyek yang ada. Kemudian, berbagai obyek tersebut direkonstruksi secara kognitif agar menjadi sumber-sumber akibat dari pengalaman perseptual. Sebaliknya, ketika orang mencoba untuk membayangkan sebuah obyek, maka mereka akan menghubungkan pengalaman tersebut ke dalam alam pikiran mereka

b. Atribusi sebagai penilaian kausalitas

Ketertarikan Heider pada kognisi sosial telah mengantarkannya pada perumusan atribusi selanjutnya. Menurutnya, kognisi sosial adalah proses dimana orang merasakan dan membuat penilaian tentang orang lain. Di sinilah

kemudian muncul atribusi sebagai penilaian kausalitas yang menekankan pada penyebab orang berperilaku tertentu.

Terdapat dua jenis atribusi kausalitas yaitu atribusi personal dan atribusi impersonal. Yang dimaksud dengan atribusi personal adalah penyebab personal atau pribadi yang merujuk pada kepercayaan, hasrat, dan intensi yang mengarahkan pada perilaku manusia yang memiliki tujuan. Sedangkan, atribusi impersonal adalah penyebab diluar pribadi yang bersangkutan yang merujuk pada kekuatan yang tidak melibatkan intensi atau tujuan. Untuk itu, dalam ranah persepsi sosial, orang akan berupaya untuk menjelaskan terjadinya sebuah perilaku.

2. Jones & Davis (1965)

Teori Heider dikembangkan lebih lanjut oleh Jones dan Davis. Jones adalah salah seorang peneliti yang tertarik pada suatu penilaian yang terkadang diberikan oleh seseorang ketika mereka mengamati perilaku orang lain. Inferensi yang dibuat umumnya terkait dengan disposisi orang yang lebih stabil seperti sifat, sikap, dan nilai. Pada tahun 1965, Edward Jones dan Keith Davis mempublikasikan sebuah teori correspondent inference atau inferensi koresponden. Berdasarkan teori inferensi koresponden, kita cenderung menggunakan informasi tentang perilaku orang lain dan efeknya untuk menggambarkan sebuah inferensi koresponden dimana

perilaku tersebut dikaitkan dengan karakteristik disposisi atau kepribadian.

3. Kelley (1967)

Kelley adalah salah satu ahli yang mengembangkan teori atribusi lebih lanjut yang dikenal dengan model kovarians. Model kovarians merupakan teori atribusi dimana orang membuat kesimpulan sebab akibat untuk menjelaskan mengapa orang lain dan diri kita berperilaku dengan cara tertentu (Kelley, 1967). Hal ini berkaitan dengan persepsi sosial dan persepsi diri. Prinsip kovarians menyatakan bahwa sebuah efek dikaitkan dengan salah satu penyebabnya yang mungkin dan berlebihan. Dalam artian bahwa perilaku tertentu dikaitkan dengan potensi penyebab yang muncul pada saat bersamaan. Prinsip ini berguna bila individu memiliki kesempatan untuk mengamati perilaku tersebut selama beberapa kali. Penyebab hasil dapat dikaitkan dengan orang (internal), stimulus (eksternal), keadaan, atau beberapa kombinasi dari faktor-faktor ini.

4. Weiner, B (1974)

Weiner mengembangkan sebuah kerangka kerja teoretis yang sangat berpengaruh dalam psikologi sosial hingga kini. Teori atribusi yang dikembangkan oleh Weiner lebih menekankan pada pencapaian. Menurut Weiner (1974) faktor-faktor penting yang

mempengaruhi atribusi adalah kemampuan, upaya atau usaha, kesulitan tugas, dan keberuntungan.

5. Luthans (2005)

Luthans menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

6. Robbins dan Judge (2008)

Teori atribusi merupakan uraian dari suatu sebab dan akibat dari sikap suatu individu, pertama-tama individu tersebut akan mencoba menilai dan menentukan perilaku tersebut muncul dan disebabkan secara internal dan eksternal. (Robbins dan Judge, 2008) Perilaku yang dipengaruhi dari dalam diri individu itu sendiri merupakan perilaku yang disebabkan secara internal, sedangkan perilaku yang dipengaruhi dari luar individu itu sendiri merupakan perilaku yang disebabkan secara eksternal. Dengan kata lain, seseorang berperilaku bukan berdasarkan keinginan dari diri sendiri melainkan karena keadaan yang tidak dapat dikontrol oleh diri individu maupun karena adanya suatu desakan yang diterima oleh individu tersebut.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, peneliti menggunakan teori atribusi sebagai dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini. Teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan terkait dengan sebab dan akibat dari suatu tindakan yang dilakukan. Penerapan teori atribusi yang dikaitkan dengan penelitian ini yaitu dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai akibat dari suatu sebab atau tindakan yang telah dilakukan atau diterapkan kepada karyawan baik dari faktor internal ataupun eksternal. Kinerja karyawan dalam penelitian ini dinilai dari sumber daya manusia atau karyawannya yang kemudian mampu untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga sebagai akibatnya perusahaan tetap bisa bertahan dan mengalami kemajuan.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi

atau unit organisasi. apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula.

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu Lijan (2012:6). Kemampuan individu yang dimaksud adalah keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas/bekerja. Keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai tentunya berbeda. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya pengetahuan yang mencakup pendidikan pegawai serta pengalaman yang dimiliki pegawai.

Konsep lain kinerja yang dikemukakan oleh Kaswan (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hasil kinerja pegawai dipengaruhi dari seberapa besar mereka memberikan kontribusi bagi organisasi. Biasanya terdapat beberapa kriteria tertentu sebagai dasar dalam menilai kinerja. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan

kuat dengan tujuan strategis, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi sehingga seseorang berupaya untuk melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Sutiyono, 2010:23).

b. Pendekatan Pengukuran dan Dimensi Kinerja

Kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja. Untuk dapat melaksanakan pengukuran kinerja dengan baik, banyak pakar ahli berpendapat tentang standar pengukuran kinerja.

Sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan sebagai ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan dan signifikan. Wibowo (2014:159) menjelaskan tipe ukuran kinerja berdasarkan keluarga ukuran, sebagai berikut:

1. Produktivitas.

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara *input* dengan *output* fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antar jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi *output*.

2. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun eksternal *rating* seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menyangkut penilaian pengukuran dalam hal pelayanan atau penyelesaian tugas dengan perbandingan tugas yang diberikan dengan waktu yang telah ditetapkan.

4. *Cycle Time*

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran ini mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

5. Pemanfaatan sumber daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya yang tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang.

6. Biaya

Banyaknya pengeluaran yang digunakan untuk organisasi dalam menghasilkan produk atau jasa. Biaya ini dikalkulasikan dalam semua aspek dan di hitung per unit.

Sedangkan menurut Moeheriono (2014:113) pada umumnya ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing - masing yang sesuai dengan misinya, yaitu:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, kualitas digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan pelanggan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, ini digunakan untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja pegawai ditinjau dari aspek keselamatan dan
6. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. dalam bentuk yang lebih ilmiah, produktivitas juga mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

c. Faktor Kendala Kinerja

Menurut Kaswan (2012:190), beberapa faktor yang menjadi kendala dalam kinerja pegawai, yaitu:

1. Koordinasi aktivitas kerja yang kurang baik antar pekerja.
2. Informasi atau instruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan.
3. Bahan berkualitas rendah.
4. Ketidakmampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau perediaan.
5. Sumber daya keuangan kurang memadai.
6. Tidak ada kerja sama antar pekerja atau hubungan yang kurang baik antar karyawan.
7. Pelatihan yang kurang memadai.
8. Kurangnya waktu untuk menghasilkan kuantitas atau kualitas pekerjaan yang diperlukan
9. Lingkungan kerja yang kurang baik (misalnya: dingin, panas, bising)
10. Peralatan yang tidak berfungsi dengan baik.

d. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2015:67) menyatakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut

Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2015:67) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan pekerjaan.

3. Kemampuan kerja

Merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

4. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

5. Kehadiran

Jumlah hadirin yang mencerminkan kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti komitmen organisasi, kompetensi SDM, budaya organisasi, inovasi dan lain sebagainya. Akan tetapi dipenelitian ini lebih difokuskan pada dimensi kompetensi SDM yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan tujuan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan adanya *research gap* pada penelitian terdahulu karena terdapat perbedaan hasil.

3. Pengetahuan Kerja

a. Pengertian Pengetahuan kerja

Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau *open behavior* (Donsu, 2017). Pengetahuan adalah suatu hasil dari rasa keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan atau *knowledge* adalah hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui pancaindra yang dimilikinya. Pada saat penginderaan untuk menghasilkan pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap suatu objek. Pengetahuan seseorang

sebagian besar diperoleh melalui indra pendengaran dan indra penglihatan (Notoatmodjo, 2014).

Pengetahuan akan suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang. Semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap objek tertentu (Notoatmodjo, 2014).

b. Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan

pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berpesan serta dalam pembangunan pada umumnya makin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi.

2. Umur

semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya.

3. Lingkungan

Lingkungan ialah seluruh kondisi yang ada sekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau kelompok.

4. Sosial Budaya

Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi.

c. Tingkat Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2014) pengetahuan seseorang terhadap suatu objek mempunyai intensitas atau tingkatan yang berbeda. Secara garis besar dibagi menjadi 6 tingkat pengetahuan, yaitu :

1. Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai recall atau memanggil memori yang telah ada sebelumnya setelah mengamati sesuatu yang spesifik dan seluruh bahan yang telah dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Tahu disini merupakan tingkatan yang paling rendah. Kata kerja yang digunakan untuk mengukur orang yang tahu tentang apa yang dipelajari yaitu dapat menyebutkan, menguraikan, mengidentifikasi, menyatakan dan sebagainya.

2. Memahami (*Comprehention*)

Memahami suatu objek bukan hanya sekedar tahu terhadap objek tersebut, dan juga tidak sekedar menyebutkan, tetapi orang tersebut dapat menginterpretasikan secara benar tentang objek

yang diketahuinya. Orang yang telah memahami objek dan materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menarik kesimpulan, meramalkan terhadap suatu objek yang dipelajari.

3. Aplikasi (*Application*)

Aplikasi diartikan apabila orang yang telah memahami objek yang dimaksud dapat menggunakan ataupun mengaplikasikan prinsip yang diketahui tersebut pada situasi atau kondisi yang lain. Aplikasi juga diartikan aplikasi atau penggunaan hukum, rumus, metode, prinsip, rencana program dalam situasi yang lain.

4. Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah kemampuan seseorang dalam menjabarkan atau memisahkan, lalu kemudian mencari hubungan antara komponen-komponen dalam suatu objek atau masalah yang diketahui. Indikasi bahwa pengetahuan seseorang telah sampai pada tingkatan ini adalah jika orang tersebut dapat membedakan, memisahkan, mengelompokkan, membuat bagan (diagram) terhadap pengetahuan objek tersebut.

5. Sintesis (*Synthesis*)

Sintesis merupakan kemampuan seseorang dalam merangkum atau meletakkan dalam suatu hubungan yang logis dari komponen pengetahuan yang sudah dimilikinya. Dengan kata lain suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi yang sudah ada sebelumnya.

6. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi merupakan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu objek tertentu. Penilaian berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau norma-norma yang berlaku dimasyarakat.

d. Indikator Pengetahuan

Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*Over Behaviour*). Dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Menurut Pesiwarissa (2008) yang menjadi indikator pengetahuan yaitu sebagai berikut :

1. Penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan
2. Penempatan pegawai disesuaikan dengan wawasan pengetahuan tentang pekerjaan
3. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan

4. Keterampilan Kerja

a. Pengertian Keterampilan Kerja

Istilah terampil biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat (Widiastuti 2010:49) Pegawai yang mempunyai

kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Komponen Keterampilan

1. *Concern for order* merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data.
2. *Initiative* merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru.
3. *Impact and influence* merupakan tindakan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung agendanya.
4. *Information seeking* merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

c. Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Notoatmodjo (2014) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

1. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

2. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

3. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

d. Indikator Keterampilan

Keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Pesiwarissa (2008) menyebutkan butir indikator keterampilan adalah :

1. Keterampilan hubungan kemanusiaan
2. Keterampilan Konseptual
3. Keterampilan teknis yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas

5. Sikap Kerja

a. Pengertian Sikap Kerja

Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Sikap dalam arti yang sempit adalah pandangan atau kecenderungan mental. Sikap (attitude) adalah suatu kecenderungan untuk mereaksi suatu hal, orang atau benda dengan suka, tidak suka atau acuh tak acuh (Sabri, 2010). Dengan demikian, pada prinsipnya sikap itu dapat kita anggap suatu kecenderungan karyawan untuk bertindak dengan cara tertentu.

b. Komponen Sikap

1. *Developing others* adalah versi khusus dari impact and influence, berupa kemauan untuk mengembangkan orang lain. Esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peran formal. Bisa dengan mengirim orang ke program training secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan perusahaan. Cara lain adalah dengan bekerja untuk mengembangkan para kolega, klien, bahkan atasan.
2. *Directiveness assertiveness and use of positional power* mencerminkan kemauan untuk membuat orang lain selaras dengan keinginannya. Di sini sang pemimpin menceritakan apa yang harus dilakukan.
3. *Teamwork and cooperation* berarti kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif.
4. *Team leadership* adalah kemauan untuk berperan sebagai pemimpin tim atau kelompok lain. Jadi berkaitan dengan keinginan untuk memimpin orang lain.
5. *Interpersonal understanding* merupakan kemampuan untuk memahami dan mendengarkan hal-hal yang tidak diungkapkan

dengan perkataan, bisa berupa pemahaman atas perasaan, keinginan atau pemikiran orang lain.

6. *Customer service orientation* merupakan keinginan untuk menolong atau melayani pelanggan atau orang lain. Pelanggan adalah pelanggan aktual atau pelanggan akhir dari organisasi yang sama

c. Fungsi sikap

Azwar (2010) sikap mempunyai beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi instrumental atau fungsi penyesuaian atau fungsi manfaat
Fungsi ini berkaitan dengan sarana dan tujuan. Orang memandang sejauh mana obyek sikap dapat digunakan sebagai sarana atau alat dalam rangka mencapai tujuan.
2. Fungsi pertahanan ego
Ini merupakan sikap yang diambil oleh seseorang demi untuk mempertahankan ego atau akunya.
3. Fungsi ekspresi nilai
Sikap yang ada pada diri seseorang merupakan jalan bagi individu untuk mengekspresikan nilai yang ada pada dirinya.
4. Fungsi pengetahuan
Individu mempunyai dorongan untuk ingin mengerti dengan pengalaman- pengalamannya.

d. Indikator sikap

Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Menurut Broto (2009) yang menjadi indikator sikap yaitu sebagai berikut :

1. Kepercayaan terhadap kerja
2. Kehidupan atau evaluasi emosional terhadap kerja
3. Kecenderungan untuk bekerja

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini perlu dilakukan peninjauan terhadap berbagai penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya guna mendapatkan referensi yang sesuai dengan penelitian yang ingin dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Ardiana dkk. (2010) meneliti tentang kompetensi SDM dan pengaruhnya terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 orang responden. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *non random sampling* secara *purposive* yaitu memilih SDM UKM yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Analisis data memakai *software* SPSS. Hasil penelitian menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Sulistiyandari dkk. (2016) meneliti tentang kompetensi SDM dan pengaruhnya terhadap UMKM. Sampel dalam penelitian sebanyak 65 UMKM Batik yang tersebar di Wilayah Kabupaten Banyumas. Pengambilan

sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Analisis data memakai *software* SPSS22.0. Setelah mengkaji dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) terhadap kinerja perusahaan pada UMKM batik, disimpulkan bahwa secara umum kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi SDM akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan yang ditunjukkan dengan semakin tingginya laba perusahaan.

Hasil penelitian Utami dkk. (2016) tentang pengaruh kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) terhadap kinerja UMKM. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 responden. teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menyatakan secara umum kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi SDM akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan yang ditunjukkan dengan semakin tingginya laba perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriliani dkk. (2016) tentang pengaruh kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) dan orientasi kewirausahaan terhadap kinerja menunjukan. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 48 responden. Pengambilan sampel dengan cara *Sensus Sampling* yaitu pemilihan sampel dengan mengikutsertakan seluruh anggota populasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara bersama-sama pengetahuan,

keterampilan, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Sentra UMKM Pande Besi di Desa Krasak Kecamatan Mojotengah.

Widjaja dkk. (2018) meneliti tentang peranan kompetensi SDM dalam meningkatkan kinerja. Sampelnya yaitu sejumlah UMKM di desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. Adapun pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara secara langsung, studi pustaka (library research), website, dan sumber – sumber tertulis baik yang tercetak maupun media elektronik. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa peranan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu organisasi atau perusahaan, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan UMKM. Dengan Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi, akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif UMKM itu sendiri.

Hasil penelitian Gemina dkk. (2019) tentang kinerja UMKM berbasis kompetensi, komitmen dan motivasi. Kuesioner didistribusikan kepada 53 orang pelaku usaha. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive random sampling*. Menyatakan bahwa secara simultan komitmen, kompetensi dan motivasi usaha (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM makanan Kabupaten Cianjur.

C. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Variabel Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Notoatmodjo (2014;79) Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*Over Behaviour*). Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robbins dkk. 2014).

Mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widjaja dkk. (2018), menunjukan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan merupakan salah satu yang harus dimiliki oleh para pelaku UMKM, karena hal tersebut merupakan kunci keberhasilan dalam pengelolaan SDM.

Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut :

H_1 :Variabel pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Variabel Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Sudarmanto, 2014:60). Sedangkan menurut Muhibbin (2013) keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistyandari dkk. (2016), menunjukan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari definisi diatas dapat diketahui keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. karyawan yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut :

H_2 : Variabel keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Variabel Sikap terhadap Kinerja Karyawan

Sikap merupakan reaksi atau respons seseorang yang masih tertutup terhadap stimulus atau objek tertentu, yang sudah melibatkan faktor pendapat dan emosi yang bersangkutan (senang-tidak senang, setuju-tidak setuju, baik-tidak baik, suka-tidak suka, dan sebagainya (Notoatmodjo, (2014). Sikap merupakan perilaku yang dimiliki individu untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Di dalam perusahaan perilaku ini disebut perilaku lingkungan kerja. Perilaku lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektifitas organisasi secara langsung atau tidak langsung. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fadhil, 2016) menunjukkan bahwa variabel sikap berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

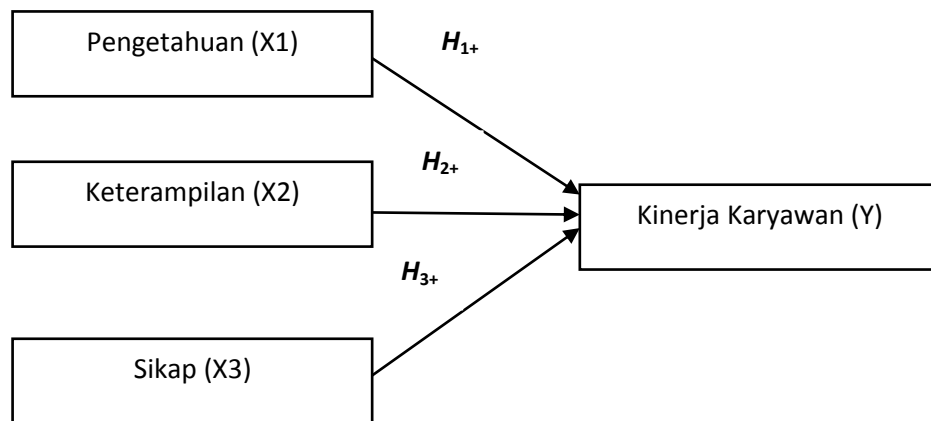
Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut :

H_3 : Variabel sikap berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Model Penelitian

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis memilih faktor kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap. Berdasarkan penjelasan landasan teori

dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variable bebas atau independen adalah Kompetensi yang terdiri dari pengetahuan (X1), keterampilan (X2) dan sikap (X3), sedangkan untuk variable terkaitnya atau dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat model penelitian seperti pada gambar berikut :



Gambar 1.
Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan usaha mikro di Kabupaten Magelang.

b. Sampel

Sugiyono (2017) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Roscoe (1975) menyatakan bahwa ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500. Pengambilan sampel ini tepat untuk penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), yaitu ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu, pengetahuan, keterampilan, sikap dan kinerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini mengambil sampel sebanyak 50 responden dengan alasan melebihi 10 responden dari target 40 responden untuk memastikan data agar lebih akurat. Sampel dalam penelitian ini difokuskan pada usaha mikro di Kabupaten Magelang yang bergerak

di bidang kerajinan. Definisi usaha mikro sendiri menurut Badan Pusat Statistik (BPS), usaha mikro berarti usaha yang memiliki tenaga kerja 1 – 5 tenaga kerja.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Teknik ini menetapkan kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu masa kerja karyawan lebih dari 2 tahun. Hal ini dikarenakan apabila masa kerja sudah lebih dari 2 tahun dianggap kompetensi karyawannya sudah layak untuk diukur

B. Data Penelitian

a. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang didapat dan dikumpulkan langsung dari objek yang diteliti oleh orang atau organisasi yang melakukan penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung oleh peneliti. Data primer yang digunakan berupa data hasil kuisioner responden. Sumber data primer didapat dari responden pada UMKM di Kota Magelang.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuisisioner). Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sejumlah responden yang dijadikan sampel pada suatu penelitian.

C. Definisi Operasional dan Variabel Pengukuran

Definisi operasional variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job perfomance* atau *actual perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *perfomance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2015:67) mengartikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja

3. Kemampuan kerja
4. Ketepatan waktu
5. Kehadiran

b. Pengetahuan

Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*Over Behaviour*). Dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Menurut Pesiwarissa (2008) yang menjadi indikator pengetahuan yaitu sebagai berikut :

1. Penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan
2. Pengetahuan mengenai rencana kerja
3. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan

c. Keterampilan

Keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Pesiwarissa (2008) menyebutkan yang menjadi indikator keterampilan yaitu :

1. Keterampilan hubungan kemanusiaan
2. Keterampilan Konseptual
3. Keterampilan teknis yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas

d. Sikap

Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya (Wibowo, 2014:273). Menurut Broto (2009) yang menjadi indikator sikap yaitu sebagai berikut :

1. Kepercayaan terhadap kerja
2. Kehidupan atau evaluasi emosional terhadap kerja
3. Kecenderungan untuk bekerja

D. Uji Kualitas Data (Uji Instrumen)

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Pembuktian Uji Validitas dilihat dari pengujiannya yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor individu masing-masing pernyataan dengan skor total dari variabel. Jika korelasi antara tiap variabel dengan total variabel secara keseluruhan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,01 atau 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan valid. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data :

1. Jika $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$, maka data dinyatakan valid.
2. Jika $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$, maka data dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Jogiyanto (2017) reliabilitas adalah suatu pengukur sebagai seberapa besar variasi tidak sistematis dari penjelasan kuantitatif dari karakteristik-karakteristik suatu individu jika individu yang sama diukur beberapa kali. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh pertanyaan kuesioner yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* (koefisien alfa cronbach). Suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7.

E. Analisa Data

i. Analisa Regresi Linier Berganda

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan model sederhana analisis regresi linier berganda dengan SPSS. Adapun rumus matematikanya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X_1 = Pengetahuan

X_2 = Keterampilan

X_3 = Sikap

$b_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi

e = Standar *error*

Pengujian hipotesis meliputi :

a. Uji Model

1. Uji R^2

Menurut Ghozali (2018) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai dengan (1) satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat kecil.

- a. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.
- b. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

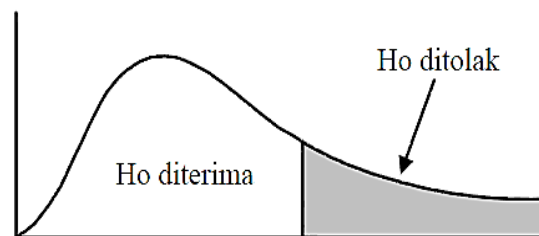
Dengan demikian, semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 akan meningkat.

2. Uji F

Menuru Ghozali (2018) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Tingkat signifikansi pada penelitian ini 0,05 atau sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian (Ghozali I. , 2014):

- a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Gambar nilai F *hitung* dengan F *tabel* sebagai berikut :



Gambar 2
Kurva normal uji F

3. Uji t

Uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengaruh paling dominan atau masing-masing variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dengan tingkat signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat ditentukan dengan uji statistik t. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

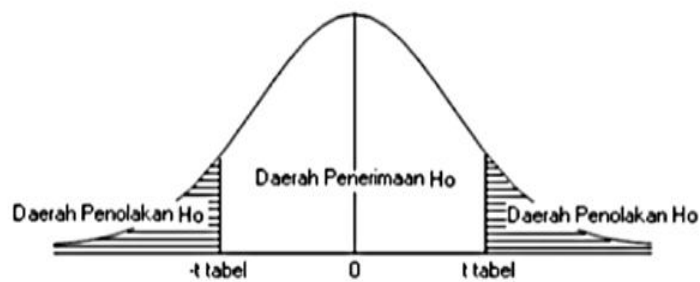
$H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian:

- a) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

- b) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji-t dapat dilihat pada *outputcoefficient* dari hasil analisis regresi berganda.



Gambar 3
Kurva Normal Uji T

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini untuk menganalisis variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengetahuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro di Kabupaten Magelang. Hasil ini mengindikasikan semakin baik atau tinggi pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro di Kabupaten Magelang. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi keterampilan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro di Kabupaten Magelang. Hal ini mengindikasikan semakin baik sikap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pengujian variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap saja. Sedangkan masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan.
3. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada usaha mikro

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang sudah diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk kedepannya. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diusulkan:

1. Bagi UMKM
 - a. Sebaiknya UMKM selalu memperhatikan faktor pengetahuan seperti latar belakang pendidikan karyawan, kemudian keterampilan dan sikap karyawannya sehingga kinerja karyawan akan tetap terjaga.
 - b. Banyak faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, inovasi dan lain sebagainya. Maka dari itu UMKM juga harus memperhatikan faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, inovasi dan lain sebagainya untuk memberikan suatu manfaat yang lebih.

- b. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan perusahaan lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Amin, N. M. (2015). *Skripsi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten sidenreng rappang*.
- Apriliani dkk. (2016). *Pengaruh Komposisi dan Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja Usaha*. 11(2), 1–23.
- Ardiana, I. D. K. R., & Brahmayanti, I. A. (2003). *Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*.
- Fadhil, M. (2016). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja*. 01(01).
- Gemina, D., & Ginanjar, A. (2019). *Jurnal Visionida, Volume 5 Nomor 2 Desember 2019*. 5, 1–12.
- Ghozali. (2018). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heider, F. (1978). *The Psychology of Intepersonal Relations*. Inc.
- Jogiyanto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (6th ed.). BPFE.
- Jones, E., & Davis, K. (1965). *Attrbyution Theory*. McGraw Hill Inc.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabet.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Kelley, H. (1967). *Attrbyution Theory in Social Psycology*. 15(Nebraska Symposium on Motivation), 192–238.
- Lijan, P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Muhibbin, S. (2013). *Psikologi Pendidikan, Dengan Pendekatan Baru*. PT

Remaja Rosdakarya.

Nisak, F. (2015). Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi terhadap kinerja Karyawan. *Pekalongan*.

Notoatmodjo. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT. Rineka Cipta.

Palan, R. (2007). *Competency Management; Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi* (O. M. Jalal (ed.)). PPM.

Pramularso, E. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. II(1)*.

Robbins, P. S., & Timothy, A. J. (n.d.). *Perilaku Organisasi*.

Roscoe. (1975). *Fundamental Research Statistics For The Behavioural Sciences*. Holt, Rinehart and Winston.

Sabri. (n.d.). *Psikologi Pendidikan berdasarkan Kurikulum Nasional*. Pedoman Ilmu Raya.

Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabet.

Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Sulistiyandari, Widiastuti, E., & Martini, S. (2016). *Kompetensi SDM dan Penaruhnya terhadap Kinerja UMKM Batik Banyumas. Vol.22 No.*

Utami, E. N., & Mulyaningsih, H. D. (2016). *Pengaruh kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja umkm. 9(2), 98–109*.

W.R, W., Alamsyah D.P, R. H., & B., S. (2018). *Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. 1, 465–476*.

Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi* (Edisi 1-2). Rajawali Pers.

Yani Restiani Widjaja, Doni Purnama Alamsyah, Heni Rohaeni, B. S. (2018). *Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja. 1(3), 465–476*.