

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU TRI TAPANG KASIH DI KECAMATAN SEBERUANG KABUPATEN KAPUAS HULU**

**Damianus Jaka Christori**

email: damianjc195@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Mengelola kualitas sumber daya manusia akan membantu mempermudah organisasi untuk mencapai tujuan, salah satu faktor untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu kompetensi dan komitmen. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kompetensi dan komitmen organisasi. Kompetensi karyawan akan mempengaruhi kinerja yang dapat menentukan kemampuan diri karyawan bagi perusahaan demikian juga suatu komitmen organisasi menunjukkan daya dari karyawan dalam melibatkan diri pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada CU Tri Tapang Kasih Di Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden CU Tri Tapang Kasih Di Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji *t*. *Software spss versi 22* digunakan untuk pengujian model penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan

**KATA KUNCI:** Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja

**PENDAHULUAN**

Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang penting, karena menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi, maka sumber daya manusia perlu dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Manusia mempunyai peranan dan kontribusi bagi perusahaan, sehingga dapat bersaing dan memiliki keunggulan. Oleh karena itu, sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan peranan sangat penting dalam tujuan organisasi, karena menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi, maka sumber daya manusia perlu dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Jika sumber daya manusia tidak berkualitas, maka perusahaan tidak akan bertahan lama. Setiap perusahaan yang didirikan selalu menginginkan agar tujuan dan sasarannya dapat tercapai. Tujuan dari perusahaan akan tercapai jika karyawan mempunyai kinerja yang

tinggi. Jika berbicara mengenai kinerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah kompetensi dan komitmen organisasi.

Kompetensi karyawan yang dilandasi oleh pengetahuan, keahlian dan sikap yang akan mempengaruhi kinerja. Karyawan yang sudah mempunyai kompetensi yang baik tentu perusahaan akan mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja dengan memberikan gaji, tunjangan, dan lain-lain yang sesuai dengan kompetensinya, dengan begitu adanya timbal balik antara perusahaan dengan karyawan, maka karyawan akan berkomitmen penuh terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kesetiaan dan kemauan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kesetiaan karyawan membantu tujuan organisasi dan loyalitas karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan bersedia berusaha keras dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa memiliki bagi karyawan terhadap organisasi. Dengan begitu karyawan merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan maka karyawan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerja akan meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudi Supianto (2015) “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja” hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian juga dilakukan oleh Respatiningsih dan Sudirjo (2015) “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti seberapa signifikan kompetensi dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan pada CU Tri Tapang Kasih di Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CU Tri Tapang Kasih di Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu”.

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan efektif dalam suatu pekerjaan bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan maka dapat dikatakan berhasil dan begitu juga sebaliknya. Kompetensi juga merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan berdasarkan pengetahuan keahlian dan sikap (Edison 2017: 140). Kompetensi yang tinggi dalam diri karyawan akan menciptakan suatu nilai yang pada akhirnya akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.

Kompetensi yang didukung oleh kemampuan, keterampilan dan pengetahuan serta sikap yang kemudian dituntut oleh pekerjaan merupakan suatu kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan (Wibowo, 2012: 324).

Edison (2017: 143) mengatakan kompetensi karyawan dapat dilihat dari 3 dimensi, yaitu:

1. pengetahuan (*knowledge*) yang didapatkan dari proses belajar secara langsung atau dari kursus yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya
2. Keahlian (*skill*) dalam bidang pekerjaan yang ditanganinya dan menangani secara detail serta menyelesaikannya dengan cepat dan mendetail tanpa ada kesalahan.
3. Sikap (*attitude*) menjunjung tinggi etika organisasi dalam bekerja, ramah dan sopan dalam bertindak.

### 2. Komitmen Organisasi

Komitmen diartikan sebagai dorongan emosional dari dalam diri, dimana karyawan ingin maju dalam mengejar keunggulan secara maksimal dan sepenuh hati untuk memperoleh prestasi, serta karir yang baik di perusahaan (Edison 2017: 221). Tanpa komitmen, karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kinerja serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan serta tidak bertanggung jawab terhadap apa yang dipercayakan kepadanya.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen Organisasional keinginan untuk tetap bertahan dan memihak pada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja agar tetap menjadi bagian dari anggota dalam organisasi (Robbins, 2008: 101).

Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja yang baik, sehingga rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) dan tingkat absensi.

Edison (2017: 221) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi:

- a. Karyawan bertahan di perusahaan karena memiliki pertimbangan logis, seperti memiliki jabatan dan berpenghasilan yang cukup atau sulit mencari pekerjaan.
- b. Karyawan akan memiliki komitmen terhadap perusahaan jika lingkungan menyenangkan, dihargai, berpeluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Kesempatan untuk berkarier dan meraih posisi yang tinggi di perusahaan dengan sistem terbuka dan transparan.
- d. Memiliki ikatan emosional di perusahaan, dimana merasakan suasana kekeluargaan, karna telah diberikan perusahaan jasa yang luar biasa atas kehidupannya.

Robbins (2008: 101) Untuk menilai seberapa besar ikatan emosional untuk menjadi bagian dari organisasi agar tetap tinggal dan membina hubungan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, maka dapat diukur melalui :

- a. Komitmen efektif (*Affectif Commitment*) yaitu perasaan emosional karyawan dalam perusahaan yang memiliki keyakinan atas nilai- nilainya. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap bekerja karena mereka meyakini perusahaan tempat mereka bekerja dan juga karna ingin melakukannya.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance comitment*) dimana karyawan merasakan pekerjaan dan nilai ekonomi yang didapat dari perusahaan sangat penting sehingga bertahan pada pekerjaan sekarang dibandingkan harus meninggalkan perusahaan. Karyawan akan bertahan dan berkomitmen penuh pada perusahaan karena mendapat imbalan yang cukup tinggi.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) dimana karyawan merasa berkomitmen terhadap organisasi merupakan kemauan dari karyawan itu sendiri untuk tetap bertahan pada perusahaan karena mereka harus melakukannya.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang telah ditetapkan dalam

kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact.

Kinerja karyawan adalah kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, karna merupakan pelaksanaann dari rencana yang telah disusun, pelaksanaan kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan dengan hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Sinambela, 2011: 480).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono 2012: 95).

Kinerja juga merupakan perilaku kerja yang dicapai melalui kemampuan, usaha, dan kesempatan kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dimana keinginan melakukan pekerjaan, ketrampilan dalam menyelesaikan tugas, serta pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan (Mangkunegara, 2017:67).

Untuk mengukur kinerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan serta dapat tidaknya diandalkan dan sikap yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan (Mangkunegara, 2017: 127). Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator kualitas, kuantitas, handal, dan sikap (Mangkunegara, 2017: 75).

## **HIPOTESIS**

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini, adalah:

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh signifikan dan positif kompetensi terhadap kinerja karyawan di CU Tri Tapang Kasih Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu

H<sub>2</sub>: Ada pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di CU Tri Tapang Kasih Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu.

H<sub>3</sub>: Ada pengaruh signifikan dan positif kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di CU Tri Tapang Kasih Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, studi dokumenter dan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CU Tri Tapang Kasih di Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu yang berjumlah 40 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban diberikan bobot dengan menggunakan skala likert dan menggunakan program *statistical program for the social science* untuk perhitungan.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa  $r$  hitung lebih besar dari pada  $R$  tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya

**TABEL 1**  
**CU TRI TAPANG KASIH DI KECAMATAN SEBERUANG**  
**KABUPATEN KAPUAS HULU**  
**UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	$r$ hitung	$R$ tabel	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	X1.1	0,614	0,312	Valid
	X1.2	0,415	0,312	Valid
	X1.3	0,556	0,312	Valid
	X1.4	0,535	0,312	Valid
	X1.5	0,325	0,312	Valid
	X1.6	0,338	0,312	Valid
	X1.7	0,535	0,312	Valid
	X1.8	0,441	0,312	Valid
	X1.9	0,447	0,312	Valid
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	X2.1	0,536	0,312	Valid
	X2.2	0,444	0,312	Valid
	X2.3	0,366	0,312	Valid
	X2.4	0,635	0,312	Valid
	X2.5	0,685	0,312	Valid
	X2.6	0,444	0,312	Valid
	X2.7	0,543	0,312	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	R tabel	Keterangan
	X2.8	0,503	0,312	Valid
	X2.9	0,634	0,312	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,582	0,312	Valid
	Y2	0,374	0,312	Valid
	Y3	0,744	0,312	Valid
	Y4	0,706	0,312	Valid
	Y5	0,693	0,312	Valid
	Y6	0,640	0,312	Valid
	Y7	0,739	0,312	Valid
	Y8	0,586	0,312	Valid
	Y9	0,764	0,312	Valid
	Y10	0,750	0,312	Valid
	Y11	0,610	0,312	Valid
	Y12	0,806	0,312	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

## 2. Uji Reliabilitas

**TABEL 2**  
**CU TRI TAPANG KASIH DI KECAMATAN SEBERUANG**  
**KABUPATEN KAPUAS HULU**  
**UJI RELIABILITAS**  
**TABEL 3.5**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,682	0,60	RELIABEL
Komitmen Organisasi (X2)	0,667	0,60	RELIABEL
Kinerja (Y)	0,884	0,60	RELIABEL

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompetensi adalah 0,682 lebih besar dari 0,60. Nilai *cronbach's Alpha* untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,667 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja 0,884 lebih besar dari 0,60. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja yang digunakan reliabel.

**TABEL 3**  
**CU TRI TAPANG KASIH DI KECAMATAN SEBERUANG**  
**KABUPATEN KAPUAS HULU**  
**UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,107	11,909		,261	,796
Kompetensi	,738	,253	,391	2,924	,006
Komitmen Organisasi	,620	,212	,390	2,921	,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat diperoleh persamaan model regresi pada CU Tri Tapang Kasih di Kecamatan Seberuang Lantang sebagai berikut:

$$Y = a + 0,391 X_1 + 0,390 X_2 + e$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 0,391 yang berarti dari model regresi tersebut variabel kompetensi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai 0,390 yang berarti dari model regresi tersebut variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.

**TABEL 4**  
**CU TRI TAPANG KASIH DI KECAMATAN SEBERUANG KABUPATEN**  
**KAPUAS HULU**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 <sup>a</sup>	,367	,333	3,471

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi

Sumber: Data olahan program SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai R square 0,367 atau 36,7 persen sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 36,7 persen dan 63,3 persen dipengaruhi oleh fakto-faktor lain yang tidak diteliti.



**TABEL 5**  
**CU TRI TAPANG KASIH DI KECAMATAN SEBERUANG KABUPATEN**  
**KAPUAS HULU**  
**UJI F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	258,201	2	129,100	10,717	,000 <sup>b</sup>
Residual	445,699	37	12,046		
Total	703,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen.Organisasi, Kompetensi

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima, model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan bahwa pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

**TABEL 6**  
**CU TRI TAPANG KASIH DI KECAMATAN SEBERUANG KABUPATEN**  
**KAPUAS HULU**  
**UJI t**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,107	11,909	,261		,796
Kompetensi	,738	,253	,391	2,924	,006
Komitmen Organisasi	,620	,212	,390	2,921	,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel kompetensi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,924 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil uji t untuk variabel komitmen organisasi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,921 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada CU Tri Tapang Kasih di Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu. Dikarenakan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dalam pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik dan karyawan berkomitmen penuh akan menunjukkan sikap tanggung jawab, peduli dan loyalitas terhadap perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan untuk mencapai target.

Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi sehingga tujuan dan terget dalam pekerjaan bisa tercapai dengan baik.

Kepada pihak perusahaan untuk tetap memperhatikan karyawan yang berkomitmen penuh pada perusahaan agar komitmen organisasi yang tinggi tersebut tidak berubah sehingga kinerja akan selalu meningkat.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengembangkan pengaruh variabel kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada objek penelitian yang lain dengan mengambil ruang lingkup penelitian dan responden yang lebih luas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori dan pratik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehertonio. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pres.

Nathannia, Yessica. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya." *AGORA*, Vol. 6, no. 1, hal. 1-9.

Robbins, S., dan Timothy A. J. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*, Buku Terjemahan. Jakarta: Gramedia.

Sinambela, Lijan Poltak. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Supianto, Yudi. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan." Vol. 11, No 2, Tahun.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. (Edisi Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.

