

**ANALISIS PERSON-ORGANIZATION FIT DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BUANA TUNAS SEJAHTERA KPW**

Metta

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
Email: Mettahalim11@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikan *person-organization fit* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Tunas Sejahtera KPW. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode diskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Buana Tunas Sejahtera KPW dengan sampel sebanyak 37 responden. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* versi 22 (SPSS 22). Hasil penelitian ini menunjukkan *person-organization fit* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).) Selanjutnya, komitmen organisasional terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan persentase sumbangan pengaruh *person-organization fit* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 29,2 persen. Saran bagi peneliti selanjutnya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memberikan penjelasan terhadap perubahan pada kinerja karyawan, serta dapat menggunakan objek yang berbeda sehingga dapat menghasilkan pengujian yang lebih baik.

KATA KUNCI: *Person-Organization Fit*, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai berbagai aktivitas dalam organisasi sesuai dengan fungsinya. Agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, sumber daya manusia diharapkan memberikan hasil melalui kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaannya. Pernyataan tersebut menerangkan bahwa sebuah perusahaan dapat mengalami pertumbuhan berkelanjutan tergantung pada bagaimana kinerja sumber daya manusianya (Tepeci, 2001).

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada keberhasilan dari para individu (sumber daya manusia) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Kegiatan operasional suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang produktif dan kompeten agar menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu bagi perusahaan. (Lianto, 2019).

Perusahaan dapat berkembang secara baik bila terdapat keseimbangan antara karyawan dan perusahaan, melalui penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Keseimbangan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dan individu dalam menjalankan tugas masing-masing dapat mendukung hasil kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga hasil tersebut dapat mendukung kelancaran dalam organisasi.

Tugas dari organisasi adalah berusaha untuk mengoptimalkan kinerja pekerjaan sumber daya manusia mereka untuk mencapai tingkat produktifitas, efisiensi dan efektifitas. Untuk melihat apakah sumber daya manusia yang ada telah menunjukkan kinerja yang baik atau tidak maka komitmen organisasional perlu ditingkatkan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat turnover terhadap perusahaan pun rendah. Komitmen organisasional sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi dan komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi turnover.

PT Buana Tunas Sejahtera KPW dalam mengembangkan bisnisnya harus mencari cara untuk menghadapi masalah-masalah yang ada pada setiap divisi perusahaan mulai dari pihak internal maupun pihak eksternal. Masalah yang muncul di dalam perusahaan yaitu ada karyawan yang merasa tidak nyaman dengan posisinya dikarenakan banyaknya tuntutan dan apa yang ia kerjakan tidak sesuai dengan kemampuannya. Jika komitmen rendah, akan menyebabkan karyawan keluar dan ada pergantian karyawan yang dimana kinerja perusahaan akan menurun.

KAJIAN TEORITIS

Berikut ini akan dipaparkan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. *Person-Organization Fit*

Person-organization fit secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Dalam melakukan perekrutan karyawan, perusahaan sering menggunakan pendekatan kesesuaian antara

individu dengan pekerjaan yang ditawarkan (*Person-Job Fit*). Kristof (1996) berpendapat bahwa pendekatan *person job fit* ini kurang baik dalam proses seleksi karyawan, mereka berpendapat bahwa efektivitas organisasi tidak hanya didukung oleh kesuksesan tugas pekerjaan karyawan saja tetapi perlu memperhatikan perilaku karyawan secara luas.

Menurut Kristof (1996), *person-organizational fit* dapat diartikan dalam empat konsep yaitu:

1. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi. Jika nilai individu karyawan selaras dengan nilai & budaya organisasi, maka akan menghasilkan dampak positif yaitu kepuasan kerja, komitmen, kinerja, kesuksesan karir, mengurangi tingkat stress, dan mengurangi *turn over*.
2. Kesesuaian tujuan adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja. Organisasi memiliki tujuan tertentu, begitu pula orang-orang yang ada dalam organisasi juga memiliki tujuan tertentu. Apabila tujuan organisasi dan tujuan individu saling bertentangan, kecil kemungkinannya tujuan-tujuan berbeda itu bisa tercapai. Kesesuaian tujuan yaitu suatu keadaan dimana tujuan individu sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan lain-lain.
4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi. Maksud kultur atau budaya organisasi adalah norma, nilai, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

2. Komitmen Organisasional

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010: 166) menyatakan komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2008: 100) komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak

pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dan proses selanjutnya dimana anggota perusahaan mengungkapkan perhatiannya terhadap perusahaan dan kemajuan serta keberhasilan yang berkesinambungan dengan menggunakan pendapat tersebut, komitmen ini diukur dengan kuesioner tentang komitmen organisasional.

Bentuk dari komitmen organisasional yang diutarakan oleh Robbins & Judge (2008:101) adalah:

1. Komitmen afektif (*Affectif Commitment*) merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Mereka tinggal karena keinginan mereka sendiri sebagai alasan emosional (*emotion based*), dapat berupa perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance comitment*) adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Karyawan tetap dalam perusahaan karena merasa butuh dengan pekerjaan tersebut. Hal ini merupakan *cost based reason* untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Karyawan tetap tinggal karena memang seharusnya. Hal ini merupakan *obligation based* untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, termasuk perasaan utang budi kepada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

3. Kinerja Karyawan

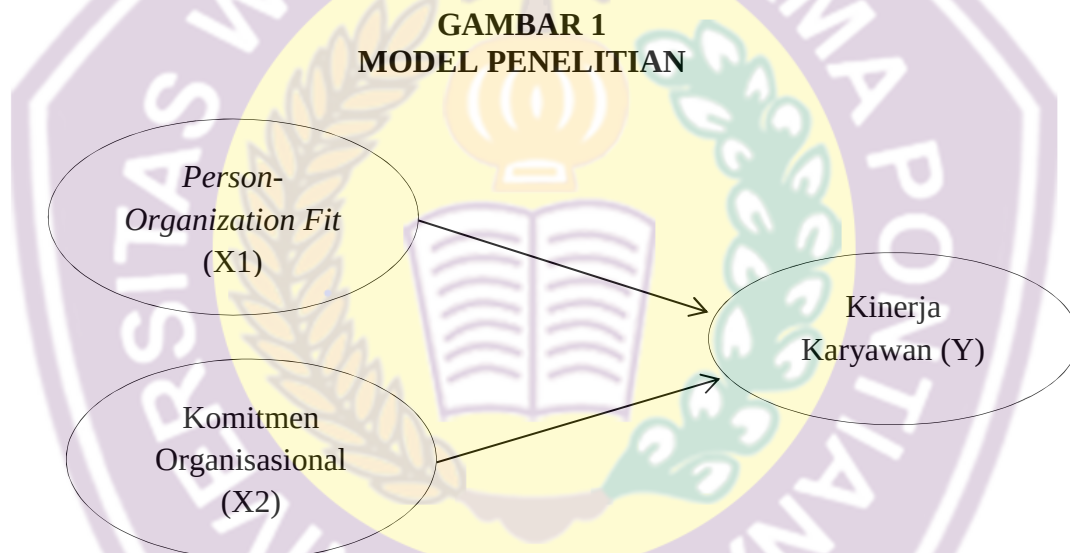
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dikeluarkan oleh suatu individu atau kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan peran, tugas, dan tanggung jawabnya didalam organisasi pada periode waktu tertentu yang merupakan perbandingan dari hasil kerja karyawan dengan standar yang ditetapkan. Moeheriono (2012: 95), Wibowo (2011: 47) dan Mangkunegara (2011: 67).

Adapun dimensi dari kinerja dapat di uraikan sebagai berikut (Robbins, 2012: 155):

1. Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.

2. Kualitas hasil kerja merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran menceminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif.
3. Ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.
4. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
5. Kerja Sama yaitu menjaga keharmonisan dan efektifitas hubungan kerja dengan rekan kerja dan konsituen. Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan permasalahan yang telah diuraikan tersebut, maka dapat dapat dibangun model penelitian berikut:



Sumber: Tinjauan Literatur, 2019

Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan untuk mengukur Pengaruh *Person-Organization Fit* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Tunas Sejahtera KPW adalah sebagai berikut:

- H1: Tidak ada pengaruh signifikan *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Tunas Sejahtera KPW
- H2: Ada pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Tunas Sejahtera KPW
- H3: Ada pengaruh signifikan *person-organization fit* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Tunas Sejahtera KPW

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu menggambarkan keadaan yang sebenarnya berdasarkan data dan fakta yang ada pada saat penelitian dilakukan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis antara lain melalui kuesioner .

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT Buana Tunas Sejahtera KPW dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 responden dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu metode sensus yang merupakan teknik menentukan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat dalam menguji regresi berganda. Dari hasil penelitian yang menggunakan sampel sebanyak 37 responden pada PT Buana Tunas Sejahtera KPW, uji asumsi klasik yang akan digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu, data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas. (Ghozali, 2014) Data jawaban kuesioner dari responden diolah menggunakan *software* IBM SPSS versi 22.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tanggapan responden pada kuesioner yang telah disebarkan mengenai variabel *person-organization fit* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Tunas Sejahtera KPW, diperoleh hasil pengujian hipotesis melalui program SPSS versi 22 seperti yang terlihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
UJI t (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,649	8,124		3,527	,001
Person-Organization Fit	,057	,249	,038	,230	,819
Komitmen Organisasional	,652	,207	,521	3,147	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil SPSS versi 22, 2019

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 28,649 + 0,057 X_1 + 0,652 X_2$$

- a. Konstanta sebesar 28,649 menunjukkan apabila nilai dari kedua variabel independen (*person-organization fit* dan komitmen organisasional) adalah konstan maka kinerja karyawan pada PT Buana Tunas Sejahtera KPW akan bernilai 28,649 satuan.
 - b. Koefisien regresi *person-organization fit* sebesar 0,057 yang menunjukkan apabila nilai variabel independen lainnya konstan maka setiap penambahan satu satuan nilai *person-organization fit* akan meningkatkan nilai kinerja karyawan pada PT Buana Tunas Sejahtera KPW sebesar 0,057 satuan.
 - c. Koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,652 yang menunjukkan apabila nilai variabel independen lainnya konstan maka setiap penambahan satu satuan nilai komitmen organisasional akan meningkatkan nilai kinerja karyawan pada PT Buana Tunas Sejahtera KPW sebesar 0,652 satuan.
- #### 2. Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (*Adjusted R*²)

TABEL 2
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,541 ^a	,292	,251	5,172

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Person-Organization Fit

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh hasil pengujian R adalah sebesar 0,541 atau 54,1 persen. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat. Selain itu, diperoleh pula hasil *adjusted R square* sebesar 0,292 atau 29,2 persen. Ini berarti, kedua variabel dependen yaitu variabel *person-organization fit* dan komitmen organisasional dapat menjelaskan kinerja karyawan dengan sebesar 29,2 persen sedangkan sisanya 70,8 persen (100 persen – 29,2 persen) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

3. Uji F

TABEL 3
UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375,477	2	187,739	7,018	,003 ^b
	Residual	909,496	34	26,750		
	Total	1284,973	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Person-Organization Fit

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 3, jumlah variabel independen (k) sebanyak 2, dan jumlah sampel sebanyak 37. Jadi $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = n - k = 37 - 2 = 35$. Akhirnya diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,25. Apabila nilai F_{hitung} diketahui lebih besar dari nilai F_{tabel} ($7,018 > 3,25$) dan nilai signifikansi $\leq \alpha$ ($0,003 \leq 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa uji F lolos. Hal ini mengidentifikasikan bahwa model regresi layak untuk diteliti. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_{a3} diterima, H_{03} ditolak. Jadi, variabel *person-organization fit* dan komitmen organisasional secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Tunas Sejahtera KPW.

4. Uji t

TABEL 4
UJI t (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,649	8,124		3,527	,001
Person-Organization Fit	,057	,249	,038	,230	,819
Komitmen Organisasional	,652	,207	,521	3,147	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian uji t adalah nilai signifikansinya $\leq \alpha$ (0,05) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dari tabel t statistik dengan signifikansi 0,05, jumlah variabel independen (k) sebanyak 2, dan jumlah sampel (n) sebanyak 35. Jadi $df = n - k = 37 - 2 = 35$. Akhirnya diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,687. Berdasarkan Tabel 1, dapat diperoleh nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen. Berikut adalah penjelasan dari hasil uji t penelitian ini:

a. Variabel *Person-Organization Fit*

Pengujian pada variabel *person-organization fit* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,230 dan signifikansi sebesar 0,819. Nilai *beta* adalah 0,057 yang menunjukkan arah pengaruh signifikan *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Nilai t_{hitung} variabel *person-organization fit* lebih kecil dari t_{tabel} ($0,230 < 1,687$) dan nilai signifikansinya $\geq \alpha$ ($0,819 \geq 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa variabel *person-organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Tunas Sejahtera KPW. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_{a1} ditolak, H_{01} diterima.

b. Variabel Komitmen Organisasional

Pengujian pada variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,147 dan signifikansi sebesar 0,003. Nilai *beta* adalah 0,652

yang menunjukkan arah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau searah sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan akan meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya. Namun nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasional lebih besar dari t_{tabel} ($1,687 > 3,147$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari α ($0,003 > 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Tunas Sejahtera KPW. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_{a2} diterima, H_{02} ditolak.

PENUTUP

Hasil pengujian menunjukkan *person-organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi peneliti selanjutnya mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan sebagainya yang dapat memberikan penjelasan terhadap perubahan pada kinerja karyawan, serta dapat menggunakan objek yang berbeda dan memperpanjang periode penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil pengujian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Kristof, Amy L. 1996. "Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications." *Personnel Psychology* Vol 49 Issue 1.
- Ghozali, Imam. 2014. *Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.

Tepeci, Mustapha. 2001. "The Effect Of Personal Values, Organizational Culture, Person Organization Fit On Individual Outcomes In Restaurant Industry", Disertasi Doktorat The Pennsylvania State University.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

