

# G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

Laman Jurnal: [jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index](http://jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index)  
 ISSN : 2086-9592 (p) , 2721-5490 (e)



## Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Perum Damri

**Besti Lilyana\***

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Lampung

\*email: [bestililyana@darmajaya.ac.id](mailto:bestililyana@darmajaya.ac.id)

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Artikel History:</b>                      Received: July 21, 2020                      Revised: August 18, 2020                      Published: August 19, 2020</p> <p><b>Keywords:</b>                      Competencies, Work Experience, Human Resources Quality</p>	<p><i>Damri Lampung Public Company is a company located on Jalan Captain Abdul Haq No. 28, Bandar Lampung which was established as a Public Transportation Bus company within the City and between Cities or Provinces. In Damri Lampung Public Company, several problems occur including: lack of motivation, personal character problems, self-concept problems, lack of knowledge and skills. The aim of this research is to determine the effect of Competency and Work experience simultaneously and partially on the Quality of HR. With a total of 118 respondents, this research uses multiple linear regression analysis methods. To determine the effect of the independent variable partially on the dependent variable, the t test is used. Whereas to determine the effect of the dependent variable simultaneously, the F-test is used. The analysis technique uses SPSS 16.0. The results of multiple linear regression analysis show that the t-count is 1.768 while the F-test show a value of 105.349 with the R square value in this research is 0.647 or 64.7%. The results of this research indicate that competency and work experience have a significant effect on the quality of human resources.</i></p>
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Riwayat Artikel:</b>                      Diterima: 21 juli 2020                      Direvisi: 18 Agustus 2020                      Dipublikasikan: 19 Agustus 2020</p> <p><b>Kata kunci:</b>                      Kompetensi,                      Pengalaman Kerja, Kualitas SDM</p>	<p>Perusahaan Umum Damri Lampung merupakan perusahaan yang berlokasi di jalan Kapten Abdul Haq No. 28, Bandar Lampung didirikan sebagai perusahaan Bus Angkutan Umum dalam Kota dan antar Kota atau Provinsi. Di Perusahaan Umum Damri Lampung terjadi beberapa permasalahan diantaranya: motivasi yang kurang, masalah karakter pribadi, masalah konsep diri, minimnya pengetahuan dan keterampilan yang kurang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Pengalaman kerja secara simultan dan parsial terhadap Kualitas SDM. Dengan jumlah responden sebanyak 118 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji t. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen secara simultan, digunakan uji-F. Analisis menggunakan SPSS 16.0,. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa t-hitung adalah 1,768 sedangkan uji-F diperoleh nilai sebesar 105,349 dengan nilai R square pada penelitian ini adalah 0,647 atau 64,7 %. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM.</p>

## **PENDAHULUAN**

Di Perusahaan Umum Damri Lampung sendiri masih banyak masalah - masalah yang berhubungan langsung dengan proses kerja, masih banyak karyawan yang kurang ahli di bidangnya hal tersebut dibuktikan dengan adanya masalah pada pencapaian perusahaan yang tidak sesuai dengan target perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan perusahaan, oleh sebab itu perlu adanya peningkatan Kualitas SDM yang menjadi tugas berat perusahaan karena berhubungan langsung dengan seluruh karyawan di Perusahaan Umum Damri Lampung. Selain itu masih adanya proses perekrutan karyawan yang dilakukan secara langsung oleh pihak perusahaan, pihak perusahaan hanya memberikan wewenang kepada salah satu karyawan untuk merekrut karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Sehingga di Perusahaan Umum Damri Lampung belum ketatnya proses seleksi karyawan, kemungkinan hal tersebut tidak menjamin karyawan yang memiliki Kompetensi dan Pengalaman kerja yang memenuhi standar. Seharusnya pihak perusahaan harus lebih selektif dalam memilih karyawan sehingga hal tersebut dapat menjadi modal pendukung untuk membentuk Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam mengembangkan potensi yang ia miliki. Oleh karena itu apakah faktor Kompetensi dan Pengalaman kerja merupakan faktor pendukung utama dalam menentukan Kualitas SDM. Oleh sebab itulah penulis tertarik untuk mengamati lebih dalam mengenai Kualitas SDM. karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan. Bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber Kualitas SDM, serta usaha yang dapat meningkatkan mutu atau kualitas karyawan, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Selain Kompetensi, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai faktor Pengalaman kerja dengan tujuan untuk menjaga dan mengelola karyawan dalam bekerja, agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Masalah Kualitas SDM pada perusahaan haruslah dijadikan perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan Kualitas SDM juga tetap terjaga sehingga membentuk karakteristik individu yang baik untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi -kondisi kondusif itu bisa bermacam - macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Sebagian dari kondisi - kondisi kondusif dalam menjaga mutu karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia / HRD nya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karyawan untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan Kualitas SDM.

Dari banyaknya faktor penyebab menurunnya Kualitas SDM, faktor Kompetensi dan Pengalaman kerja paling menjadi perhatian serius perusahaan dalam meminimalisir menurunnya Kualitas SDM. Kompetensi merupakan modal paling utama untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan harus melihat Kompetensi dan Pengalaman kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan bisa bekerja sesuai target perusahaan. Di Perusahaan Umum Damri Lampung terdapat 118 orang karyawan dan terdiri dari bagian Pengembangan dan Pemasaran, Jasa dan Pelayanan, SDM Dan Administrasi Umum, Keuangan dan Lain-lain.

Tabel 1. Faktor Penyebab Menurunnya Kualitas SDM Karyawan di Perusahaan Umum Damri Lampung Pada Tahun 2017

<b>Faktor penyebab</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Jumlah dalam %</b>
1. Motivasi yang kurang	16	13,6 %
2. Masalah Karakter pribadi	15	12,7 %
3. Masalah Konsep diri	10	8,5 %
4. Minimnya Pengetahuan	30	25,4 %
5. Keterampilan yang kurang	47	39,8 %
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Perusahaan Umum Damri Lampung, 2017.*

Dari data di atas menunjukkan bahwa masih banyaknya masalah-masalah yang berhubungan langsung dengan Kualitas SDM karyawan di Perusahaan Umum Damri Lampung di antaranya : motivasi yang kurang, masalah karakter pribadi, masalah konsep diri, minimnya pengetahuan. Berdasarkan kondisi demikian, peneliti ingin memahami lebih mendalam mengenai seberapa besar dampak dari kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas SDM baik secara simultan dan parsial.

Perlu diperhatikan secara fundamental, bahwa kompetensi merupakan 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 (Wibowo, 2012, p.324). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan

mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Komponen kompetensi yang berupa motif, karakter pribadi, dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai unjuk kerja. Kompetensi juga selalu melibatkan intensi yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju terbentuknya suatu hasil. Definisi yang di ajukan oleh spencer menjelaskan bahwadalam menggunakan konsep kompetensi harus ada kriteria pembanding untuk membuktikan bahwa sebuah elemen kompetensi memang benar mempengaruhi baik atau buruknya unjuk kerja. Suatu karakteristik tidak dapat dikatakan sebagai kompetensi kecuali dia dapat meramalkan sesuatu yang berarti yang terjadi di dunia nyata.

Kompetensi dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu: *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*. *Tehcnical Skill*, merupakan jenis keahlian yang utama yang harus dimiliki oleh para pegawai pelaksana, sedangkan *human skill* merupakan keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan, jadi baik pimpinan tingkat rendah, menengah, maupun pimpinan tertinggi suatu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memangku jabatan pucuk pimpinan, ia merupakan keahlian yang dapat mengkoordinir segala aktivitas-aktivitas dari berbagai badan usaha untuk tertuju kepada realisasi tujuan perusahaan.

Kompetensi yang dimiliki seseorang terasah dan meningkat, berdasarkan pengalaman yang berbeda-beda. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi (Malayu S.P. Hasibuan, 2007, p.55). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yaitu lamanya seseorang bekerja di suatu instansi atau organisasi yang di hitung sejak pertama kali bekerja, semakin lama bekerja seseorang tenaga kerja akan semakin di anggap berpengalaman. Masa kerja sering kali di kaitkan dengan adanya sebuah motivasi dalam mendukung kinerja seseorang karena motivasi merupakan peranan penting dalam mendukung kinerja seseorang.

Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman (M. Manullang, 2008, p.102). Sesungguhnya hal ini dapat diartikan bahwa orang yang berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman. Kesanggupan untuk dapat menyelesaikan sesuatu tugas tertentu dengan berhasil tidak saja ditentukan oleh pengalaman, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh inteligensi seseorang.

Menurut Bill Foster (2007, p.43) ada beberapa hal lain yang juga dapat digunakan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu (a) Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. (b)Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.

Kualitas SDM adalah menyangkut mutu Sumber Daya Manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik (kecerdasan dan mental). Lebih lanjut dapat dianalisis, bahwa kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain (Soekidjo Notoatmodjo, 2009, p.1). Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non-fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Kualitas SDM adalah menyangkut mutu Sumber Daya Manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik (kecerdasan dan mental). Lebih lanjut dapat dianalisis, bahwa kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain (Soekidjo Notoatmodjo, 2009, p.1). Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non-fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Beberapa hal di atas, yang mendasari dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas SDM. Diduga ada pengaruh pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas SDM.

## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif. Penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab akibat) yaitu Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman kerja terhadap Kualitas SDM di Perusahaan Umum Damri Lampung. Pendekatan kuantitatif wawancara melalui survey dan kuesioner kepada subjek penelitian (responden). Kemudian pendekatan kualitatif melalui studi pustaka langsung kepada responden dan analisis dokumen Perusahaan Umum Damri Lampung.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu 118 karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data terdiri dari Data primer (*primary data*) yaitu data data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari responden lalu Data sekunder (*secondary data*) adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

Pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disusun sebelumnya. Setelah mendapat jawaban dari kuesioner yang telah disebar, hasil penelitian dari kuesioner tersebut dimasukkan kedalam rumus-rumus yang telah ditentukan, selanjutnya ditabulasi kedalam bentuk tabel dengan ketentuan peneliti dari setiap jawaban yang diberikan oleh setiap responden. Setiap pertanyaan diberi lima alternatif jawaban berdasarkan skala likert

### Teknik Analisis Data

- a. Regresi Linier sederhana;

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

- b. Uji t; untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan statistik uji t.
- c. Koefisien Determinasi; Menurut Ghazali (2007: 83) bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh antara variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Kualitas SDM. Berdasarkan hasil pengelolaan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8.424	4.763			1.768	.080
Kompetensi	.088	.107	.047		825	.411
Pengalaman kerja	1.156	.083	.792		13.901	.000

Dari tabel coefficients terlihat bahwa konstanta  $a = 8.424$  Kompetensi ( $X_1$ ) = 0,88 dan Pengalaman kerja ( $X_2$ ) = 1.156 sehingga persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 8,424 + 0,088X_1 + 1,156X_2$$

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa : Berdasarkan konstanta dalam persamaan regresi sebesar 8,424 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel independent yang terdiri dari faktor Kompetensi ( $X_1$ ), Pengalaman kerja ( $X_2$ ), maka nilai sebesar 8,424. Variabel faktor Kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas SDM dengan koefisien sebesar 0,088 artinya apabila faktor Kompetensi meningkat 1 satuan maka Kualitas SDM akan meningkat sebesar 0,088 dengan asumsi bahwa pada variabel bebas lainnya dalam kondisi konstan. Variabel Pengalaman kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas SDM dengan koefisien sebesar 1,156 artinya apabila Pengalaman kerja meningkat 1 satuan maka Kualitas SDM akan meningkat sebesar 1,156 dengan asumsi bahwa pada variable bebas lainnya dalam kondisi konstan. Besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai beta yang menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kualitas SDM adalah 0,088, besar

pengaruh Pengalaman kerja (X2) terhadap Kualitas SDM adalah 1,156. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kualitas SDM (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 1,156.

### Hasil Uji t

Tabel 2. Hasil Uji-t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.424	4.763		1.768	.080
	Kompetensi	.088	.107	.047	.825	.411
	Pengalaman Kerja	1.156	.083	.792	13.901	.000

Tabel 2 diketahui bahwa probabilitas sig 0,411 > 0,05, hasil ini berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, dengan kata lain Kompetensi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Kualitas SDM. Pada tabel 2 juga menunjukkan bahwa probabilitas sig 0,00 < 0,05, hasil ini berarti  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain Pengalaman kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kualitas SDM.

### Hasil Uji f

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3423.109	2	1711.554	105.349	.000 <sup>a</sup>
Residual	1868.357	115	16.247		
Total	5291.466	117			

Tabel 3 diperoleh  $F_{hitung}$  105.349 sebesar >  $F_{tabel}$  3,08 sebesar atau sig 0,000 < 0,05 dengan demikian  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Pengalaman kerja terhadap Kualitas SDM.

### KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan pengalaman kerja terhadap Kualitas SDM. Analisis korelasi diperoleh nilai korelasi pearson sebesar 0,792 artinya



menunjukkan bahwa Kualitas SDM dipengaruhi oleh Pengalaman kerja sebesar 79,2%. Artinya faktor Pengalaman kerja merupakan hal yang menjadi perhatian serius dalam meningkatkan Kualitas SDM karyawan di Perusahaan Umum Damri Lampung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. 2005. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Desseler, Gary. 2006. 5 [Framework of Human Resource Management](#): Custom VOnline. Pearson Custom Pub.
- Foster, Bill. 2007. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariandja, M.T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, E. A. dan Riduwan. 2007. Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis). Afabeta, Bandung.
- Manullang, M. 2008. Manajemen Personalia. [Gadjah Mada University Press](#), Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2011. *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*. IPB, Bogor.
- Nawawi, H. Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. [Gadjah Mada University Press](#), Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Rajawali Pers, Jakarta.