

## KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN VERBASAR PERUM PERURI KARAWANG

Panggita Inoprasetyo<sup>1</sup>, Nunung Nurhasanah<sup>2</sup>

1,2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang

---

### ABSTRACT

Human resources in the company have a very important role and function for the achievement of company goals. The success or failure of the company in achieving its goals is very much dependent on the ability of its human resources or employees. High employee performance can be achieved if all elements in the company are well integrated and able to carry out their roles. Employee performance conditions in this study as the dependent variable. While the independent variables are Employee Competence, Organizational Commitment and Motivation. The population in this study were 135 employees of the Verbasar Perum Peruri Section. The results of this study using path analysis state that the partial effect of competence on performance is 26.5%. This shows that competence has a positive contribution to performance. Partial effect of organizational commitment on performance amounted to 62.1%. This shows that organizational commitment has a positive contribution to performance. The partial influence of motivation on performance is 4.4%. This shows that motivation has a positive contribution to performance. Competence, Organizational Commitment and Motivation have an effect on performance with the sig value test criteria.  $(0.000) < \alpha (0.05)$  and  $f_{count} (16.609) > t_{table} (1.390)$ , then  $H_0$  is rejected. Total Influence of Competence (X1), Organizational Commitment (X2) and Motivation (X3) has a contribution to Performance (Y) of 93.0% while the remaining 7% is the contribution of other variables ( $\epsilon$ ) which are not studied.

**Keywords** : Employee Competence; Organizational Commitment; Work Motivation; Employee Performance.

**Correspondence to** : nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id

### ABSTRAK

Sumber daya manusia di perusahaan memiliki nilai yang sangat tinggi peran dan fungsi penting bagi pencapaian tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai jika semua elemen dalam perusahaan terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Kondisi kinerja pegawai dalam penelitian ini sebagai variabel terikat. Sedangkan variabel bebasnya adalah Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Motivasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 135 karyawan Bagian Verbasar Perum Peruri. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur menyatakan bahwa pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja sebesar 26,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja. Pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap kinerja

sebesar 62,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja. Pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja adalah 4,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi mempunyai kontribusi yang positif terhadap kinerja. Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja dengan kriteria uji nilai sig. (0,000)  $<\alpha$  (0,05) dan  $t_{hitung}$  (16,609)  $> t_{tabel}$  (1,390), maka  $H_0$  ditolak. Total Pengaruh Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) memiliki kontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 93,0% sedangkan sisanya 7% merupakan kontribusi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti.

**Kata Kunci** : Kompetensi Karyawan; Komitmen Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja karyawan.

### Riwayat Artikel:

*Received: 20 November 2020*

*Revised: 14 Januari 2021*

*Accepted: 25 Januari 2021*

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dewasa ini yang begitu pesat menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan aktifitasnya. Persaingan yang semakin ketat itu membuat banyak organisasi menyadari pentingnya memiliki tenaga kerja yang berkualitas, berintegritas, dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang semakin lama semakin membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (top management), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Pengabaian terhadap salah satu bagian akan berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dari manajemen suatu organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Suatu organisasi akan berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Potensi setiap pegawai yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal, di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran pegawai didalamnya karena pegawai sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan.

Kompetensi sangat perlu dipahami pegawai perum PERURI dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh juga akan dinikmati oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan

perkembangan perusahaan (Handoko, 2012: 49).

Menurut Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela (2012:02) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi karyawan karena menurut peneliti dari ketiga faktor tersebut berdampak positif pada kinerja karyawan perum PERURI

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini dilakukan di Perum PERURI. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Perum PERURI sebanyak 135 pegawai dengan 135 sampel. Data bersumber dari data primer dan sekunder dengan memakai teknik pengumpulan secara wawancara, observasi, dan kuesioner.

## HASIL PENELITIAN

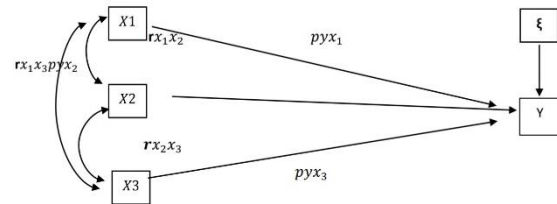
Hubungan antara Kompetensi (X1) dengan Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,682 yang artinya mempunyai hubungan atau korelasi yang kuat.

L. Spencer & S. Spencer dalam Beheshtifar and Moghadam (2011: 113), menyatakan bahwa define competency as basic features of a person which is associated with a superior performance in a situation. Vroom dalam Ismail dan Zaenal (2010: 27) menyatakan bahwa kompetensi adalah kekuatan individu dalam menyelesaikan tugas dan hal ini agak stabil.

Penelitian Sulianti Diana K. L. T. (2009) menghasilkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh Rahayu A. S. dan Hendriana S. (2015) yang mengatakan bahwa komitmen

organisasi cenderung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2005:97) menyatakan bahwa motivasi adalah produktivitas seseorang yang sangat ditentukan oleh mental yang ada pada dirinya, mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1: Terdapat pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan seksi verbasar Perum Peruri Karawang.

Penelitian Posumo C. O. (2013) menghasilkan bahwa memiliki karyawan yang berkompeten akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil tersebut didukung oleh Rahayu A. S. dan Hendriani S. (2015) yang mengatakan bahwa kompetensi merupakan faktor terbesar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan seksi verbasar Perum Peruri Karawang.

Memari dkk (2013:164) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu Osa dan Amos (2014:122) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H3: Terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan seksi verbasar Perum Peruri Karawang.

Hamzah B. Uno (2012:71) yang menyatakan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja

seorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Pengaruh langsung dan tidak langsung secara bersamaan dari variable Kompetensi (X1) Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa Kontribusi dari variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0.265 atau 26.5%.

**TABEL 1. Pengaruh langsung dan tidak langsung Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y).**

Variabel	Interpretasi analisis jalur	Perhitungan	Hasil
X1	Pengaruh langsung X1 ke Y	$0.320^2$	0.102
	Pengaruh tidak langsung melalui X1 ke Y (melalui X2)	$0.320 \times 0.682 \times 0.678$	0.150
	Pengaruh tidak langsung melalui X1 ke Y (melalui X3)	$0.320 \times 0.309 \times 0.134$	0.013
Jumlah			0.265

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa Kontribusi dari variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0.621 atau 62.1%.

**TABEL 2. Pengaruh langsung dan tidak langsung Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y).**

Variabel	Interpretasi analisis jalur	Perhitungan	Hasil
X2	Pengaruh langsung X2 ke Y	$0.678^2$	0.459
	Pengaruh tidak langsung melalui X2 ke Y (melalui X1)	$0.678 \times 0.682 \times 0.320$	0.148
	Pengaruh tidak langsung melalui X2 ke Y (melalui X3)	$0.678 \times 0.158 \times 0.134$	0.014
Jumlah			0.621

Sumber: Hasil SPSS (2020, data diolah)

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa Kontribusi dari variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0.044 atau 4.4%.

**TABEL 3. Pengaruh langsung dan tidak langsung Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y)**

Variabel	Interpretasi analisis jalur	Perhitungan	Hasil
X3	Pengaruh langsung X3 ke Y	$0.134^2$	0.017
	Pengaruh tidak langsung melalui X3 ke Y (melalui X1)	$0.134 \times 0.309 \times 0.320$	0.013
	Pengaruh tidak langsung melalui X3 ke Y (melalui X2)	$0.134 \times 0.158 \times 0.678$	0.014
Jumlah			0.044

Sumber: Hasil SPSS (2020, data diolah)

Pada Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa total pengaruh yang disebabkan Kompetensi (X1) Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,930 atau 93.0 %. Adapun pengaruh

variabel lain diluar model adalah sebesar 1-0,930 = 0,07 atau 7 %.

**TABEL 4. Pengaruh Kompetensi (X1) Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y)**

Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung			Sub total pengaruh
			X1	X2	X3	
Kompetensi	0.320	0.102	—	0.150	0.013	0.265
Komitmen Organisasi	0.678	0.459	0.148	—	0.014	0.621
Motivasi	0.134	0.017	0.013	0.014	—	0.044
Total Pengaruh						0.930

Sumber: Hasil SPSS (2020, data diolah)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,930 berarti 93.0% variabel Kinerja (Y) bisa diterangkan oleh variable Kompetensi (X1) Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) atau dapat diartikan bahwa Kompetensi (X1) Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) sebesar 93.0% sedangkan sisanya 7% merupakan pengaruh variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti.

**TABEL 5. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 <sup>a</sup>	.930	.260	2.202

Sumber: Hasil SPSS (2020, data diolah)

Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmah Ismail (2010) melalui penelitiannya, menyatakan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja dan sumber daya manusia dan karakteristik pekerja juga menentukan kinerja pekerja dalam pelayanan.

Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rivai (2005) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurdiana Eka Putri, Abdul Hakim, dan M. Makmur (2015), menyebutkan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi pada karyawan seksi verbasar Perum Peruri Karawang berdasarkan hasil kuesioner diperoleh nilai dengan rata-rata skor sebesar 506.5 yang berada pada rentang skala 459 - 567 dengan kriteria Setuju, yang artinya kompetensi karyawan seksi verbasar Perum Peruri Karawang sudah sesuai dengan pekerjaannya. Terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, yang artinya masih ada karyawan yang belum bisa menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerjanya. Indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi pada karyawan seksi verbasar Perum Peruri Karawang, berdasarkan hasil kuesioner diperoleh nilai dengan rata-rata skor sebesar 521.1 yang berada pada rentang skala 459 - 567 dengan kriteria Setuju, yang artinya komitmen organisasi karyawan pada seksi verbasar Perum Peruri Karawang sudah baik. Terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu Pegawai ingin terus bekerja di perusahaan dalam waktu yang lama, yang artinya masih ada karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan. indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu Pegawai berkeinginan terlibat dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi pada karyawan di seksi verbasar Perum Peruri Karawang berdasarkan hasil kuesioner diperoleh nilai dengan rata-rata skor sebesar 515.8 yang berada pada rentang skala 459 - 567 dengan kriteria Setuju, yang artinya motivasi kerja karyawan di seksi verbasar Perum Peruri Karawang sudah baik. Terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu Bekerja sesuai dengan Kewenangan, yang artinya masih ada karyawan yang melaksanakan pekerjaannya diluar kewenangan. indikator yang memiliki nilai

tertinggi yaitu Menyelesaikan tugas tepat waktu.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kinerja pada karyawan di seksi verbasar Perum Peruri Karawang berdasarkan hasil kuesioner diperoleh nilai dengan rata-rata skor sebesar 508.8 yang berada pada rentang skala 459 - 567 dengan kriteria Setuju, yang artinya kinerja karyawan di seksi verbasar Perum Peruri Karawang tinggi. Terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu Saya selalu berusaha memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja, yang artinya masih ada karyawan yang belum bisa memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik. indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu Saya mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian bahwa kompetensi, komi Dari hasil di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, karena karyawan akan mendapatkan kepuasan tersendiri dan mempertahankan loyalitasnya bila karyawan bekerja sesuai dengan kompetensi, kewenangan, tugas dan fungsinya.

Penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggali dan mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Begitu pula terhadap objek penelitiannya dapat dilakukan baik pada objek sama maupun objek yang berbeda, yang lebih luas pada beberapa instansi atau perusahaan lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya Bandung.



- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung. Diterjemahkan Oleh : Bambang Sukoco. Bandung : PT. Armico.
- Abdul Hakim, Anwar Hadipapo. (2015). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi. EKOBIS Vol.16, No.1, Januari 2015. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afshan Sultana, dkk. (2012). Impact Of Training On Employee Performance : A study Of Telecommunication Sector In Pakistan, Interdisciplinary Journal Of Contemporary Ressearch In Business, Vol. 4, No. 6, October, pp. 646- 661. Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). Principles of Human Resource. Management, 15th ed. EJournal Universitas Udayana 10.1. (2015), h : 261-278. Universitas Udayana.
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015. Mason. (2011). OH: South Western – Cengage Learning Edwin B. Flippo dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa.
- Anggara, S dan Suhendi H. (2012). Perilaku Organisasi. CV Pustaka Setia,. Bandung. Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Arifin, Zailani. (2011). Penelitian pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Arsyad, Azhar. (2015). Media Pembelajaran. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hasibuan, Malayu. (2012). “Manajemen Sumber Daya manusia”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bahrul Kirom (2010). Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen. Bandung: Pustaka Rekan Cipta. Ivancevich, John M. (2013). Human Resource Management, Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill.
- Beheshtifar, M., Hoseinifar, H., Moghadam, M. N. (2011). Effect Procrastination On Work-Related Stress. European Journal Of Economics, Finance And Administrative Sciences. Issue 38, 59- 64. Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Bernardir dan Russel. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Fred. (2012). “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Moeheriono. (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Moorhead dan Griffin. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Newstrom, John W. (2011). Organizational Behavior: Human Behavior at Work.

- Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Osa, I. G., & Amos, I. O. (2014). The Impact of Organizational Commitment on Employees Productivity: A Case Study of Nigeria Brewery, Plc. Impact: International Journal of Research in Business Management , 107-122.
- Posumo, Christilia. (2013). “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusyang Manado”. Jurnal EMBA, Vo.1 No.4.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sethela June and Rosli Mahmood. (2011) “The Relationship between Role Ambiguity,cCompetency and Person-Job Fit With the Job Performance of Employees in the Service Sector SMEs in Malaysia,” Journal of Business Management Dynamics Vol.1, No.2, August 2011, pp.79-98.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sukarna. (2011). Dasar-Dasar Manajemen. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sukmantari, Dewa Ayu Harlista dan I Wayan Wirasedana. (2015). Pengaruh Partisipasi Penganggaran dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Manajerial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
- Terry, George R. dalam Afifudin. (2013). Dasar-dasar Manajemen, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta,Bandung.
- Umam, Khaerul. (2012). Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta
- Winardi. (2011). Kepemimpinan dalam Manajemen, PT. Rineka Cipta. Jakarta.