

PENGARUH KOMPETENSI DOSEN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA DOSEN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI DI MASA PANDEMI

Ririsma Sihombing¹, M Rachman Mulyandi², Universitas Matana³

Matana University Tower Jl. CBD Barat Kav, RW.1, Curug Sangereng, Kelapa Dua,
Tangerang Regency, Banten 15810, Indonesia

Email: ririsma.sihombing@matanauniversity.ac.id,

rachman.mulyandi@matanauniversity.ac.id, matanauniversity.ac.id

Abstract: The Effect of Lecturer Competence and Work Environment on Lecturer Performance with Motivation as a Mediating Variable in the Pandemic Period. This research is motivated by the atmosphere and conditions that the world is experiencing at the moment the Covid-19 pandemic. This outbreak has had a major impact on many aspects, especially learning. The author conducted research on the effect of competence and work area on performance by using motivation as a mediating variable during the pandemic. The survey will be tried on lecturers who have taught up to 124 respondents during the pandemic. The illustration-taking method used is a targeted illustration and the information collection used is a 5-step Likert scale questionnaire distributed online in the form of Google Forms. Information was analyzed with SPSS for descriptive analysis and SMART-PLS for SEM analysis. The results of this research show that competence and work area indirectly affect performance through motivation as a mediating variable. Competence and work area have a positive impact on performance. Competence and work area have a positive influence on motivation. Motivation has a positive effect on performance.

Keywords: Competence, Work Environment, Motivation, and Performance.

Abstrak: Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Dosen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemeditasi Di Masa Pandemi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh suasana serta keadaan yang lagi dirasakan dunia dikala ini pandemi Covid-19. Wabah ini berakibat besar pada banyak aspek, paling utama pembelajaran. Penulis melaksanakan riset tentang akibat kompetensi serta area kerja terhadap kinerja dengan memakai motivasi selaku variabel mediasi sepanjang masa pandemi. Survei hendak dicoba pada dosen yang mengajar sampai 124 responden sepanjang pandemi. Metode pengambilan ilustrasi yang digunakan merupakan ilustrasi yang ditargetkan serta pengumpulan informasi yang digunakan merupakan kuesioner skala Likert 5 langkah yang didistribusikan secara online dalam wujud Google Forms. Informasi dianalisis dengan SPSS buat analisis deskriptif serta SMART-PLS buat analisis SEM. Hasil riset ini menampilkan kalau kompetensi serta area kerja secara tidak langsung mempengaruhi terhadap kinerja lewat motivasi selaku variabel mediasi. Kompetensi serta area kerja berakibat positif terhadap kinerja. Kompetensi serta area kerja mempengaruhi positif terhadap motivasi. Motivasi mempunyai akibat positif terhadap kinerja.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam pertumbuhan global yang kompetitif, seluruh institusi, terutama institusi pembelajaran semacam

universitas, memerlukan tenaga pendidik yang bermutu. Pada disaat yang sama, seluruh pendidik di area universitas, maupun seluruh memerlukan umpan

Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Dosen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemeditasi Di Masa Pandemi. (Hlm.77-85)

balik atas kinerja mereka guna memandu sikap mereka di masa depan. Oleh sebab itu, evaluasi yang berlangsung wajib bisa memaparkan kinerja tenaga pengajar. Hasil evaluasi kinerja bisa menampilkan apakah personel yang sudahenuhi persyaratan universitas, baik secara kualitatif ataupun kuantitatif. Data evaluasi kinerja dosen mencerminkan apakah universitas tumbuh. Universitas selaku lembaga pembelajaran yang berdayasaing membutuhkan pengelolaan yang efisien. Tidak hanya motivasi, dorongan dosen yang berkompeten serta kompeten di bidangnya sangat dibutuhkan guna menaikkan kinerja perguruan tinggi guna meraih manajemen yang efisien. Pembinaan Universitas, di sisi lain, memasukkan prioritas selaku peninggalan terutama universitas.

Proses pendidikan wajib sebagai bagian dari budaya area universitas serta kemampuan instruktur wajib dipertahankan apalagi ditingkatkan. Dosen ialah salah satu komponen kunci dalam sistem pembelajaran di akademi besar. Kedudukan, tugas serta tanggung jawab dosen sangat berarti dalam mewujudkan tujuan pembelajaran nasional. Maksudnya mencerdaskan kehidupan bangsa serta tingkatan mutu manusia Indonesia, tercantum akhlak mulia serta kemampuan ilmu pengetahuan, teknologi serta perwujudannya. Warga Indonesia yang maju, adil, makmur serta beradab. Instruktur handal dituntut buat melaksanakan guna, kedudukan serta posisi yang sangat strategis tersebut. Bagi Undang- Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru serta Dosen, Dosen berfungsi selaku pendidik handal serta ilmuwan dengan tugas utama mentransmisikan, meningkatkan, serta

memberitahukan ilmu pengetahuan, teknologi, serta seni lewat pengajaran, riset, serta dedikasi kepada warga.

Ber macam data kinerja akademi besar Indonesia diperoleh bersumber pada 4 aspek utama: mutu sumber energi manusia serta mahasiswa(input), pengelolaan kelembagaan akademi besar(proses), serta kinerja jangka pendek akademi besar. (output) serta keberhasilan kinerja jangka panjang. Masa belajar(outcome). Tetapi demikian, ada sebagian pergantian/ akumulasi pada penanda yang mencerminkan tiap- tiap komponen utama tersebut, sehingga diharapkan komponen utama tersebut bisa lebih mencerminkan kondisi akademi besar Indonesia cocok dengan ruang lingkup tiap- tiap komponen utama tersebut. (Departemen Pembelajaran, Kebudayaan, Berolahraga, Iptek, 2020).

Pandemi Covid- 19 yang menyerang dunia semenjak mula tahun 2020 sudah membagikan akibat yang sangat besar untuk segala aspek kehidupan, tercantum dunia pembelajaran besar. Sebab COVID- 19, proses pendidikan tatap muka yang semula sudah dialihkan ke pendidikan daring, sehingga bermacam pemangku kepentingan butuh menyesuaikan diri supaya proses pendidikan bisa bersinambung. Pasti pendidikan daring masih mempunyai hambatan, sebab sebagian besar dosen serta mahasiswa belum sempat belajar daring. Minimnya pengetahuan warga serta uraian yang berbeda tentang kemajuan teknologi jadi karakteristik berlangsungnya proses pendidikan di warga.

Departemen Pembelajaran serta Kebudayaan hendak meluncurkan sistem pendidikan online SPADA. platform. Platform digital antar universitas saat ini mencakup 3. 000 materi yang bisa

digunakan siswa serta guru buat aktivitas belajar mengajar secara daring. Instruktur serta mahasiswa mempunyai akses langsung ke sumber belajar dari akademi besar lain di www. spada. kemendikbud. go. id. Di sisi lain, buat universitas dengan sumber belajar online yang terbatas. Pemakaian teknologi bukan salah satunya permasalahan dalam pendidikan online. Minimnya pengetahuan tentang platform yang menunjang pendidikan tentu pengaruhi proses pendidikan. Pendidikan online mengganti tes yang umumnya menuntut siswa buat berlatih dengan cuma membagikan video latihan yang sudah diambil siswa. Tes yang sepatutnya diambil pula dapat dibatalkan. Pendidikan online ini pula pengaruhi pembelajaran, yang memerlukan banyak latihan dalam proses pendidikan dalam keadaan wajar. Keahlian yang hendak diperoleh dalam belajar tidak lagi maksimal. Pengumpulan tugas dalam format video ataupun gambar saja menyulitkan serta meletihkan guru buat mengoreksi hasil tugas siswa. Perihal ini mendesak penulis guna meriset akibat kompetensi, lingkungan kerja, serta motivasi terhadap kinerja fakultas sepanjang pandemi.

KAJIAN TEORETIS

Kompetensi

Kompetensi merupakan keahlian melakukan pekerjaan dan tugas berdasarkan keterampilan dan knowledge yang dorong dengan sikap kerja yang diperlukan. Menurut Wibowo (2016, p. 271) McClelland, kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik fundamental seseorang mampi mempengaruhi atau bisa menjelaskan kinerja terbaik seseorang. Pada dasarnya, menurut Ruky dari Fadillah dkk terdapat

banyak metrik yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja suatu perusahaan. (2017), seperti: (1) karakter individu (traits), (2) konsep diri, (3) knowledge, (4) skill, (5) motivasi kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kantor mencakup faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kurangnya alat yang memadai yang dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan tugas mereka. Keseluruhan peralatan yang digunakan, lingkungan sekitar pekerja, proses kerja, dan pengaruhnya terhadap individu maupun kelompok semuanya dapat dikategorikan sebagai lingkungan kerja. Affandi (2018:66). Tiga komponen yang membentuk lingkungan kerja adalah (1) pelayanan kerja, (2) keadaan kerja, dan (3) hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja dapat dipecah menjadi bagian-bagian tersebut atau dapat juga disebut sebagai ciri-ciri pembentuk lingkungan kerja.

Kepuasan Konsumen

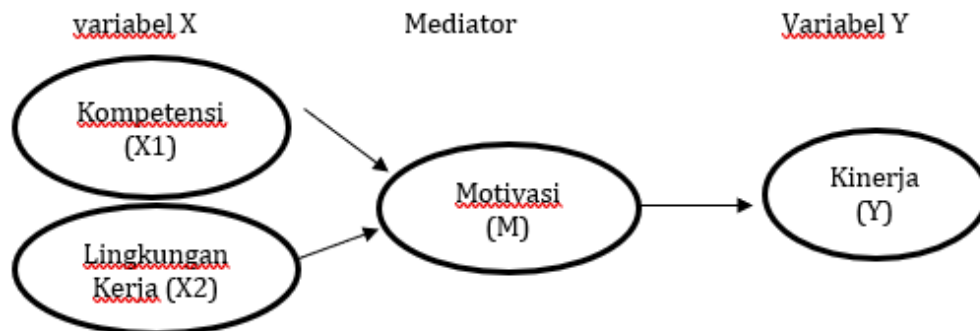
Menurut Siagian (2018), motivasi adalah daya pendorong yang menyebabkan seseorang yang menjadi bagian dari suatu organisasi mau dan mampu menggunakan keterampilannya untuk menyelesaikan berbagai tugas yang penting baginya dan mengkomunikasikan kepentingannya dalam konteks tersebut. tujuan organisasi dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan. cakupan motivasi menurut pengertian ini meliputi Daya dorong, Kemauan, Kerelaan, Mmbuat Keahlian, Membentuk Keterampilan, Tanggung Jawab, Kewajiban, dan Tujuan. Motivasi berdasarkan tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya como berbagai macam kebutuhan sebagai: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan keamanan, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan penghargaan dan penghargaan.

Kinerja Dosen

Kinerja menurut pandangan Rachmawati (2013) ialah sejauh apa

seseorang atau lebih dari satu orang yang bergagung berhasil melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya serta kapasitas untuk memenuhi standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Dari beberapa pendapat ahli yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengacu pada apakah prestasi kerja individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan telah sesuai dengan uraian tugas setiap individu atau kelompok dan dalam jangka waktu tertentu. Pengertian kinerja dosen harus diperhatikan selain definisi kinerja yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas. Kemampuan diperlihatkan oleh seorang dosen pada pelaksanaan dikenal dengan kinerja dosen.

KerangkaxKonseptualxPenelitian



Gambar 2.1: KerangkaxKonseptualxPenelitian

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Jenis Penelitian

Studi ini dilakukan pada staf pengajar di berbagai perguruan tinggi di Indonesia dan selama pandemi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui kompetensi, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dan motivasi sebagai variabel mediasi di masa pandemi.

Populasi

Dalam penelitian ini, seluruh dosen dari berbagai perguruan tinggi swasta dan negeri di Indonesia disurvei.

Sampel

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian dengan rumus Slovin, pada toleransi atau *Margin of error* yang ditetapkan sebesar 5% atau 0,05, yaitu:

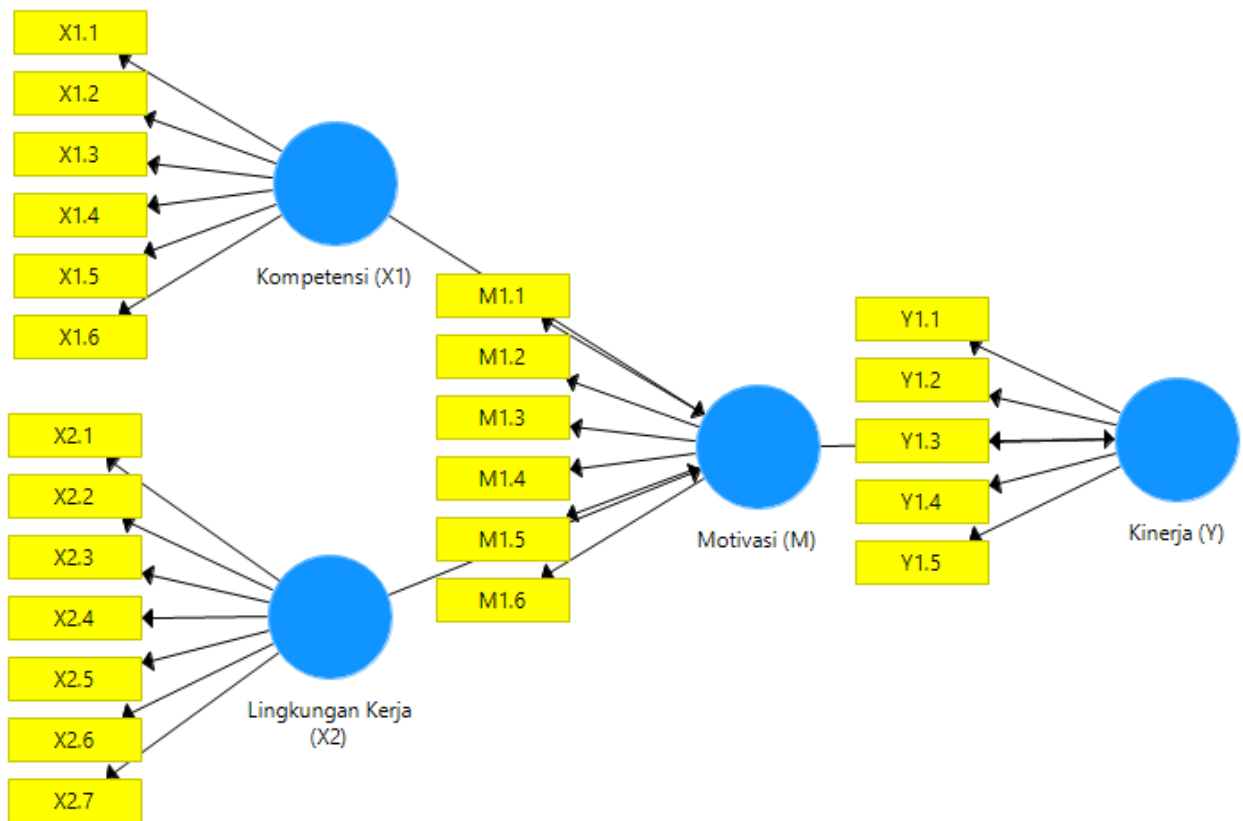
$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan: n = Ukuran sampel
 N = Ukuran populasi
 e = *Margin of error*

Berdasarkan Jumlah populasi sebanyak 135 konsumen dan taraf kesalahan diterima sebesar 5 persen sehingga jumlah sampel yang ditentukan peneliti sebanyak 101 responden.

Metode Analisis Data

Hipotesis ini diuji dengan metode model persamaan struktural (SEM) menggunakan Smart PLS. Unit Riset dan Analisis kini beranggotakan fakultas yang mengajar di perguruan tinggi swasta dan negeri selama pandemi. Data survei dianalisis secara kuantitatif. Studi kausalitas ini bertujuan untuk menganalisis apakah variabel kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh pada kinerja. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Kuesioner disebar secara online dalam bentuk Google Forms. Data sekunder diperoleh dari internet dan literatur lainnya. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap fenomena sosial, dengan tanggapan mulai dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju" untuk setiap item pada skala tersebut. Struktur pernyataan tertutup.



Gambar 3.1. Model Struktural

Sumber: diolah pada aplikasi PLS

HASIL DAN PEMBAHASAN

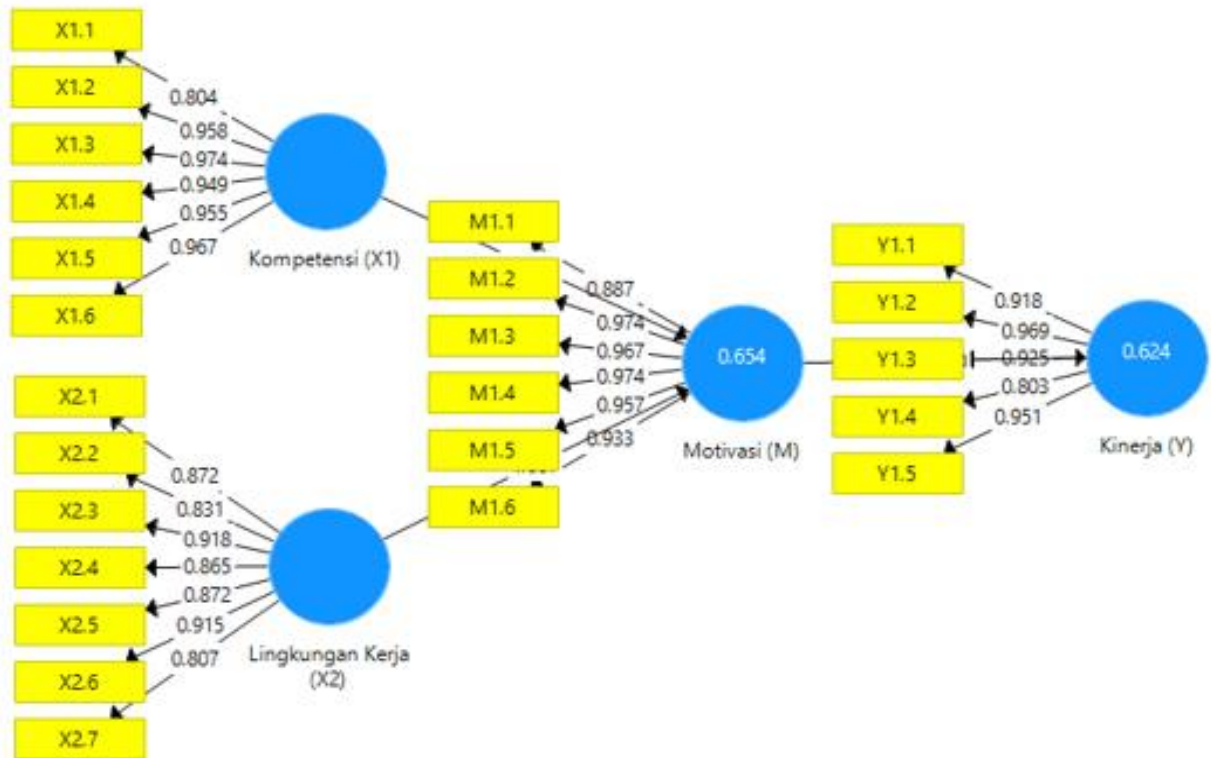
Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Responden yang dipakai dalam penelitian sesuai dengan jenis kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan dan Jabatan

dengan total 124 responden. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 54,5% dan 45,5% adalah perempuan. Berdasarkan tingkat usia 21-30 tahun sebanyak 19,8%, 31-40 tahun 56,4%, 41-50 tahun 14,7% dan 51-60 tahun 9,1%.

Hasil Uji Hipotesis



Gambar 4.1 Hasil Uji model Struktural

Sumber: Diolah PLS

Tabel 4.2

Tabel Path Coefficients Dan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficients	β	t statistic	p values	Keterangan
H1	Kompetensi -> Motivasi	0,189	3,601	0.030	Signifikan
H2	Lingkungan Kerja-> Motivasi	0,170	3,401	0.000	Signifikan
H3	Kompetensi,Lingkung an Kerja -> Motivasi	0,402	7,343	0.000	Signifikan
H4	Motivasi -> Kinerja	0,826	9,022	0.000	Signifikan

Menurut tabel di atas, koefisien jalur serta hasil pengujian hipotesis pada model struktural sudah ada sebelumnya. Pada margin kesalahan 5 persen, nilai t statistik lebih tinggi dari 1,96 serta nilai p kurang dari 0,05 (Hair, 2017).

nilai (external model) serta model struktural (internal model). Tabel hasil pengujian hipotesis dijadikan dasar menampilkan model yang sesuai dengan riset ini:

Evaluasi Hasil (Model Fit)

Model berperan mengukur konsistensi antara model pengukuran

Tabel 4.1
Tabel Model Fit

Model Fit Index Outer Model			
Item	Cut off Value	Hasil Uji	Keterangan
Konsistensi Reliabilitas Internal			
<i>Cronbach's Alpha</i>	>0,7	0,946 - 0,978	<i>Valid</i>
<i>Composite Reliability</i>	>0,7	0,956 - 0,982	<i>Reliabel</i>
Discriminant Validity			
<i>Cross Loadings</i>	Nilai <i>Outer Loadings</i> indicator pada satu variable > <i>Outer Loadings</i> indicator pada variable lain	Terpenuhi	Baik
Convergent Validity			
<i>Outer Loadings</i>	>0,7	Terpenuhi	Baik
AVE	>0,5	0,838 - 0,982	Baik
Model Fit Index Inner Model			
R ²	> 0,75 = substansial > 0,5 = sedang > 0,25 = lemah	0,624 & 0,654	Ada pengaruh
f ²	> 0,35 = besar > 0,15 = sedang > 0,02 = kecil	1,306- 1,660	Ada pengaruh

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Hasil hipotesis pertama, dengan β sebesar 0,229 dan P-value sebesar 0,030 (kurang dari 0,05), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Maka sesuai dengan hasil Mulang Hastuti (2021) dan Almusaddar et al. (2018). Menurut penulis, kemampuan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi. Menurut Mulang Hastuti (2021), kompetensi juga berdampak positif terhadap motivasi. Hasil riset ini memperlihatkan kemampuan dosen selama pandemi dapat diandalkan untuk mempengaruhi motivasi secara positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Hipotesis kedua dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh besar pada motivasi, dengan nilai β sebesar 0,170 serta P sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka H2 dapat diterima. maka sesuai dengan hasil Mulang Hastuti (2021). Menurut penulis, lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada motivasi. Riset ini telah mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja dosen relevan selama pandemi sehingga berdampak positif pada motivasi.

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Kesimpulan hipotesis ketiga membuktikan keterampilan dan lingkungan kerja berpengaruh besar pada motivasi, dengan nilai β sebesar 0,468 dan nilai P sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Hal ini sesuai dengan hasil

Mulang Hastuti (2021) dan Almusaddar et al. (2018). Menurut penulis, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada motivasi.

Pengaruh Motivasi sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja

Hasil hipotesis keempat membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja instruktur di masa pandemi dengan beta 0,826 dan P-value 0,000. Ini kurang dari 0,05 dan H4 dapat diterima. Hal ini sesuai dengan hasil Mulang Hastuti (2021) dan Almusaddar et al. (2018). Kesimpulan riset ini menyimpulkan bahwa kompetensi instruktur kredibel di masa pandemi dan berpengaruh positif terhadap motivasi. Hasil uji efek mediasi menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mediator dengan skor 0,761 dan 0,826 dalam pengaruh antara lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja instruktur selama pandemi, dan skor pengaruh keseluruhan atau skor perkalian jalur ($a \times b$) adalah 0,628. maka, dalam riset ini bisa disimpulkan bahwa motivasi bertindak sebagai mediator, menghasilkan perkalian jalur mediasi penuh.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang disampaikan pada bab sebelumnya tentang dosen yang mengajar di masa pandemi, mampu disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi memiliki pengaruh Signifikan pada motivasi dengan β 0,229 dan p-value 0,030 Artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi instruktur di masa pandemi.

2. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh pada motivasi (M) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi (H2 diterima). Signifikan untuk motivasi dengan β 0,170 dan P 0,000. Dengan demikian, lingkungan kerja berdampak positif pada motivasi instruktur selama pandemi.
3. Variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh pada motivasi instruktur di masa pandemi (H3 dapat diterima). β memiliki β 0,468 dan nilai P 0,000 dan penting untuk motivasi. Artinya kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja.
4. Variabel motivasi (M) sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi kinerja (Y) terhadap variabel kemampuan (X1) serta lingkungan kerja (x2) (diterima H4). Kinerja signifikan dengan $d\beta$ 0,826 dan P-value 0,000, menunjukkan bahwa motivasi berdampak positif terhadap kinerja instruktur selama pandemi. Sebagai hasil uji efek mediasi variabel motivasi, mediator dalam pengaruh akan Kompetensi dan Lingkungan kerja pada kinerja dosen dimasa pandemi, menunjukkan bahwa Motivasi sebagai mediator dalam pengaruh antara Kompetensi dan Lingkungan kerja pada kinerja dosen dimasa pandemic dimana perolehan nilai β sebesar sebesar 0,761 dan 0,826 dengan total effect atau hasil perkalian jalur (a x b) 0,628. maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi berperan sebagai mediator dengan hasil perkalian jalur Mediasi penuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Agha, S. (2012). Effect of Core Competency on Competitive Advantage and Organizational Performance. *International Journal of Business and Management*, Volume 7, Nomor 1, 192-203.
- Almusaddar dkk *The Influence Of Knowledge, Satisfaction, And Motivation On Employee Performance Through Competence International Journal of Business and General Management (IJBGM)*, 2018
- Byars, L.L., and L. W., Rue, (2005). *Human Resources Management*, Mc GrawHill, New York, hal. 275
- Donatus Adi Kurniawan, Guswandi & Akhmad Sodikin, *The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilities on Pt. Binasinar Amity, INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH SCIENCE & MANAGEMENT*, (2018).
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares S*.
- Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martini dkk, *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-*

- JBIM) Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018).
- Mulang hastuti, The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance, Golden Ratio of Human Resource Management, Vol.1, Issue. 2 (2021).
- Murray, Peter. (2003). Organizational Learning, Competencies and Firm Performance: Emperical Observations. The Learning
- Pratiwis & Yuniarto, Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terpersepsi Terhadap Kinerja, Prosiding SENDI_U 2018 ISBN: 978-979-3649-99-3,2018.
- Rachmawati, Tutik & Daryanto. (2013). Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahardjo, S. 2014. The Effect of Competency, Leadership and Work Environment Towards Motivation and Its Impact on The Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta Ciity, Central Java, Indonesia.
- International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences ISSN 2278-6236
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Spasikita.kemdikbud.go.id
- Shelina dkk, Home Learning in Times of COVID: Experiences of Parents, Journal of Education and Educational Development 7(1), 09-26, 2020.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. Competency Work: Model for Superior Performance. John Wiley and Sons, Inc.Organization. Vol. 10, 305-313
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Structural Equation Modeling (PLS-SEM): Edition 2. California: SAGE.
- sman. (2009). Motivasi Dalam Bekerja Karyawan. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja (edisi ketiga). Jakarta: Rajawali Pers