

## **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja : Studi Literatur**

**Achmad Farid Nur Rijal<sup>1\*</sup>, Agus Frianto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya  
Jl. Ketintang No.2, Kec. Gayungan, Kota Surabaya  
[achmadrijal16080574127@mhs.unesa.ac.id](mailto:achmadrijal16080574127@mhs.unesa.ac.id)

### ***Abstract***

*Article investigate the influence of competence on performance, competence on job satisfaction, job satisfaction on performance, and competence on performance through job satisfaction. The literature study were based on empirical studies from any national and international journals. Data collected by using a search engine methods. The results suggest that competence has positive significant effect on performance, competence has positive significant effect on job satisfaction, job satisfaction has positive significant effect on performance, and competence has positive significant effect on job satisfaction through job satisfaction.*

**Keywords:** *Competence; Employee Performance; Work Satisfaction.*

### ***Abstrak***

*Tujuan peneltian ini yakni mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja, kompetensi terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, serta kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Studi literatur didasarkan pada penelitian studi empiris dari jurnal nasional dan internasional. Hasil penelitian mengatakan jika kompetensi menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan pada kinerja, serta kompetensi menunjukkan pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja melalui kepuasan kerja.*

**Kata kunci:** *Kompetensi; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi masalah bertahan di era globalisasi. Menurut Nasrullah *et al.*, (2017), kinerja menjadi faktor penting untuk mendapatkan output karyawan maksimal. Sedangkan menurut Ahmudi *et al.*, (2018), kinerja merupakan perilaku karyawan dengan kriteria yang perusahaan miliki untuk dilakukan setiap karyawan agar tercapai tujuan perusahaan.

Masalah yang terkait kinerja karyawan adalah kurangnya dukungan sumberdaya manusia dengan kompetensi mumpuni, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Karyawan kerap merasa bahwa *jobdesk* yang diberikan perusahaan tidak sesuai kompetensinya. Selain itu, dipicu dengan kepuasan kerja seperti tunjangan yang seharusnya diterima yang tidak sesuai harapan karyawan.

Diharuskan mempunyai sumber daya manusia kompetitif dan bersaing untuk menghadapi persaingan global. Setiap pekerja harus memiliki kompetensi agar tercapai kinerja tinggi demi kemajuan perusahaan. Hal berbeda pada penelitian Suharno & Despinur, (2017), kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan pada kinerja.

Penjabaran fenomena di atas, menjadi alasan untuk dilakukan penelitian dengan Judul “Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja: Studi Literatur”.

Menurut Nikolajevaite & Egle Sabaityte, (2016), kompetensi adalah konsep terbaru dalam dua dekade terakhir yang menggambarkan daya saing perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Kurniawan *et al.*, (2018), yang mengartikan kompetensi merupakan skill menyelesaikan pekerjaan atau tanggungjawab sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan serta ditunjang *behavior* di lingkungan pekerjaan.

Indikator kompetensi menurut Mukhtar *et al.*, (2018), adalah:

- 1) *Knowledge* adalah pengetahuan karyawan melaksanakan tanggungjawab dan tugas sesuai dengan lingkup ia bekerja, contohnya *skill* komputer.
- 2) *Attitude* adalah perilaku karyawan melakukan tanggungjawab dan tugas berdasarkan aturan organisasi.

Mukhtar *et al.*, (2018), bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai pandangan emosional positif sehingga menghasilkan nilai kerja yang optimal. Kepuasan Kerja dapat dinilai berdasarkan: tanggungjawab tinggi yang menantang, lingkungan kerja kondusif, partner yang kompetitif, dan sesuai dengan pribadi dalam pekerjaan. Menurut Sumardi & Wibowo, (2018), karyawan pasti mengharapkan bayaran atas pekerjaannya mendapat apresiasi yang tinggi. Kepuasan menjadi hal yang dapat disampaikan secara subyektif setiap karyawan untuk mendapatkan kepuasan di dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja memiliki lima indikator menurut Mukhtar *et al.*, (2018), adalah:

1. *Work it self*, meliputi tugas serta minat (*interest*) artinya karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di dalam perusahaan ia bekerja.
2. *Quality of supervision*, meliputi teknis bantuan (*technical help*) serta dukungan dari partner kerja artinya dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan karyawan mendapatkan bantuan atas kesulitan yang ia hadapi dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan.
3. *Relationship with co-worker*, meliputi keharmonisan dan perilaku saling menghargai sesama pekerja artinya terdapat hubungan yang harmonis antar karyawan, sehingga suasana kantor kondusif bagi karyawan.
4. *Promotion opportunities*, peluang atau kesempatan untuk maju lebih jauh artinya kesempatan yang didapatkan pekerja atas kinerjanya yang baik sehingga dapat memacu karyawan meningkatkan kinerja dengan optimal.
5. *Pay*, seperti gaji yang sesuai serta rasa adil dengan orang lain artinya gaji atau bayaran yang didapatkan karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan pada perusahaan sehingga pekerja mendapatkan imbal balik atas pekerjaannya.

Saragih *et al.*, (2017), kinerja adalah ukuran yang mencakup efektivitas ketuntasan pekerjaan dalam suatu organisasi. Menurut Lestari *et al.*, (2018), kinerja adalah capaian hasil pekerja berdasarkan tanggungjawab dan tugas mereka disesuaikan dengan tingkatan capaian setiap perusahaan. Pendapat lain

diungkapkan oleh Sumardi & Wibowo, (2018), yang mendefinisikan kinerja sebagai proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil pekerjaan dalam suatu perusahaan. Menurut Sutanto & Kurniawan, (2016), bahwa kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai pedoman pekerjaan yang disusun dalam bentuk list pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan yang di atas, disimpulkan kinerja karyawan merupakan penilaian pekerjaan yang diraih pekerja sesuai dengan tanggungjawab dan tugas yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Mukhtar *et al.*, (2018):

- 1) *Quality* adalah apa hal yang penting bagi seorang pekerja dan dapat dilakukan.
- 2) *Quantity* adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan seorang karyawan yang bekerja dalam satu hari.
- 3) Melaksanakan tugas (*Carry out the task*). Implementasi tugas adalah menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan *job desk* perusahaan.
- 4) *Responsibility* adalah sadar terhadap tanggungjawab dan tugas kepada perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Artikel ini adalah studi literatur. Data dikumpulkan melalui *search engine* contohnya *digital library*, internet serta berbagai jurnal. Sumber data diambil dari jurnal-jurnal rujukan penelitian yaitu :

Tabel 1. Metode Penelitian

| Penulis/Tahun<br>/Nama Jurnal-<br>Mesin Pencari   | Variabel   | Metode/<br>Alat Analisis  | Populasi/Sampel   | Hasil  |
|---|--|---|---|--|
| Suharna dan Despinur (2017), Russian Journal of Agricultural and Socio Economic Sciences – Elsevier | X1 : <i>Work Motivation</i><br>X2 : <i>Competence</i><br>Y : <i>Employee Performance</i><br>Z : <i>Service quality</i> | Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan AMOS sebagai alat analisis  | <b>Populasi :</b><br>karyawan tersebar di seluruh unit kerja di Universitas Negeri Jakarta<br><b>Sampel :</b><br>120 karyawan dari populasi | <i>Work Motivation</i> dan <i>Competence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee Performance</i> dan <i>Service quality</i> memediasi hubungan antara <i>Work Motivation</i> , <i>Competence</i> dan <i>Employee Performance</i> |
| Qureshi <i>et al</i> (2019), Journal of Cogent Business & Management – Researchgate                 | X : <i>Employee's Commitment</i><br>Y : <i>Employee Performance</i><br>Z : <i>Job Satisfaction</i>                     | Metode Kuesioner dianalisis menggunakan SPSS untuk Windows versi 22.0, untuk reliabilitas dan validitasnya, dan System Equation Modeling (SEM) versi 22.0 untuk Confirmatory Factor Analysis (CFA). | <b>Populasi :</b><br>Pekerja level manajerial dari industri FMCG di Karachi, Pakistan<br><b>Sampel :</b><br>300 karyawan dari populasi      | <i>Employee Commitment</i> tidak berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee Performance</i> dan <i>Job Satisfaction</i> memediasi hubungan antara <i>Employee's Commitment</i> dan <i>Employee Performance</i>                              |

|   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
| Murgianto <i>et al.</i> , (2016), dalam International Jurnal of Advanceed Research – Researchgate | <b>X1</b> : <i>Commitment</i><br><b>X2</b> : <i>Competence</i><br><b>X3</b> : <i>Work Satisfaction</i><br><b>Y</b> : <i>Employee Performance</i>    | Menggunakan metode penelitian kuantitatif dianalisis dengan menggunakan SEM | <b>Populasi</b> : Karyawan kantor pelayanan Publik di Jawa Timur<br><b>Sampel</b> : 154 responden dari populasi           | Commitment dan Competence berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i> dan <i>Work Satisfaction</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee Performance</i>                                      |
| Kurniawan (2017), International Jurnal of Research Science and Management – Elsevier              | <b>X1</b> : <i>Competency</i><br><b>X2</b> : <i>Motivation</i><br><b>Y</b> : <i>Employee Performance</i><br><b>Z</b> : <i>Employee Capabilities</i> | Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan SEM sebagai alat analisis     | <b>Populasi</b> : karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) wilayah Cirebon<br><b>Sampel</b> : 240 responden dari populasi | <i>Motivation</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee Performance</i> dan <i>Employee Capabilities</i> memediasi hubungan antara <i>Competency</i> , <i>Motivation</i> , dan <i>Employee Performance</i> |

Sumber: diolah penulis (2020)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Distribusi Artikel

Sumber data dari artikel ini didapat dari Elsevier, Researchgate serta Sciencedirect lalu dengan alat bantu analisis SPSS dan SEM serta rata-rata jumlah sampel 150 responden yang bekerja pada perusahaan di sektor jasa.

### Pembahasan

#### Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi yang terdiri dari intelektual, penampilan, konsekuensi, eksplorasi dan spiritual memiliki pengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian Almusaddar, (2018); Kurniawan *et al.*, (2018), menyatakan hal yang sama. Peningkatan kompetensi dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap karyawan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja.

Sedangkan Dharmanegara *et al.*, (2016), dalam penelitiannya menyatakan kompetensi menunjukkan pengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja. Itu dikarenakan peningkatan kompetensi kerja di kalangan pekerja UKM akan sesuai dengan penurunan tingkat kinerja yang dilaporkan oleh peserta survei.

Berbeda halnya dengan penelitian di atas, Ratnasari *et al.*, (2019), bahwa kompetensi berpengaruh positif serta tidak signifikan pada kepuasan, kompetensi tinggi, belum tentu kerjanya baik. Hal ini disebabkan karena terdapat faktor lain seperti skill dan pengetahuan yang memengaruhi kinerja karyawan selain kompetensi.

Lain halnya dengan penelitian Suharno & Despinur, (2017), bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan pada kinerja. Sebagian besar karyawan menemukan bahwa kinerja mereka tidak dipengaruhi oleh kompetensi yang mereka miliki, tetapi dipengaruhi oleh motivasi mereka dalam bekerja. Walaupun karyawan memiliki kompetensi yang baik, akan tetapi jika karyawan tersebut tidak memiliki motivasi untuk bekerja, kinerjanya akan tetap rendah. Sebagian besar karyawan juga berpikir bahwa kinerja mereka dipengaruhi, seperti: komitmen manajemen, lingkungan kerja, fasilitas kerja atau lingkungan yang nyaman.

### **Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berlian, (2018), dalam pemaparannya mengatakan kompetensi bahwasannya menunjukkan pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keyakinan akan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan di dalam perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, dengan timbal balik antara karyawan dan perusahaan untuk membuat karyawan puas.

Nikolajevaite & Egle Sabaityte, (2016), menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan tetapi pengaruhnya tidak kuat pada kepuasan kerja. Penilaian kompetensi meningkatkan peluang untuk melakukan tugas secara konsisten, dengan keyakinan bahwa karyawan yang sibuk setiap saat, dapat mengorganisir atau mengatur pekerjaan, akan menunjukkan kepuasan kerja lebih tinggi dan pimpinan perusahaan dapat mengontrol perusahaan agar perusahaan tetap kondusif sehingga kepuasan karyawan perusahaan terus terjaga.

Berbeda dengan Mukhtar *et al.*, (2018), menunjukkan pengaruh kompetensi pada kepuasan kerja karyawan yakni positif dan tidak signifikan. Dalam hal ini, bahwasannya kecakapan, intelektual, penampilan, konsekuensi, eksploratif dan spiritual berpengaruh pada kepuasan kerja tetapi tidak signifikan, dikarenakan karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan.

### **Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Adam & Kamase, (2019); Almusaddar, (2018); Kurniawan, (2017); Lestari *et al.*, (2018); Kepuasan kerja merupakan masalah karyawan yang sering

terjadi dan selalu ada perubahan seiring perkembangan waktu. Ketika pekerja memberikan kemampuan terbaik mereka untuk melakukan tugas, dapat memberikan makna: relationship partner, pengawasan semakin meningkat. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang konsep dasar kinerja memiliki tanggungjawab menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menjadi motivasi untuk menuntaskan pekerjaan yang berhubungan dengan tanggungjawabnya. Berbeda halnya dengan penelitian di atas, Ratnasari *et al.*, (2019), Pekerja yang puas pada pekerjaannya, tidak menentukan bahwa karyawan tersebut akan mempunyai kinerja maksimal, dikarenakan terdapat faktor lain seperti kurangnya kompetensi, motivasi dan kreativitas karyawan sehingga memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### **Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawn melalui Kepuasan Kerja**

Kurniawan, (2017); Renyut *et al.*, (2017); Saragih *et al.*, (2017), kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif serta signifikan memediasi kompetensi terhadap kinerja. Pekerja puas dengan pekerjaannya dapat meningkatkan pengaruh kompetensi terhadap hasil kerjanya. Disebabkan karena adanya perhatian yang semakin besar dari pengusaha untuk mengelola dan mengembangkan kompetensi karyawannya dengan tepat.

Berbeda dengan hasil penelitian di atas, Adam & Kamase, (2019), menunjukkan kompetensi bahwasannya mempunyai pengaruh positif serta tidak signifikan pada kinerja melalui kepuasan. Semakin tinggi kompetensi karyawan, kinerja meningkat secara positif tetapi tidak signifikan melalui kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena terdapat masalah manajemen perusahaan terkait, antara lain: kebijakan, program dan mekanisme yang terkait dengan kompetensi. Oleh karena itu pimpinan perlu meninjau berbagai hal seperti: pola, media dan materi pendidikan, pelatihan dan memberikan keterampilan bagi karyawan. Selain itu, perlu ada perubahan dalam pola dan gaya kepemimpinan dan merumuskan tindakan dan evaluasi yang tepat dalam tindakan sikap disiplin, integritas dan inovasi untuk karyawan .

## PENUTUP

Sebagian besar penelitian menyatakan kompetensi mempunyai hubungan pengaruh positif serta signifikan pada variabel kinerja karyawan. Sedangkan menurut Dharmanegara *et al.*, (2016), menunjukkan kompetensi memiliki hubungan pengaruh negatif serta signifikan pada variabel kinerja karyawan. Tetapi menurut Suharno & Despinur, (2017), kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan (Berlian, 2018 ; Dharmanegara, 2016 ; Sumardi & Wibowo, 2018).

Hampir keseluruhan penelitian menyebutkan kepuasan mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan (Adam & Kamase, 2019; Almusaddar, Renyut *et al.*, 2017; Saragih *et al.*, 2017; Suhermin, 2016; Sumardi & Wibowo, 2018).

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, F., & Kamase, J. (2019). The effect competence and motivation to satisfaction and performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(3), 132–140.
- Arifin, & H.Muhammad. (2015). *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. International Education Studies*. 8(1913–9020), 38–45.
- Armstrong, & Baron, M. (2015). Human Resource Management. *Jakarta: PT Elexmedia Komputindo*.
- Almusaddar, A. S. R. R. V. R. (2018). The Influence of Knowledge, Satisfaction, and Motivation on Employee Performance through Competence. *International Journal of Business and General Management (IJBGM)*, 7(5), 21–40.[http:// www.iaset.us /view\\_archives .php?year= 2018\\_73\\_2 &id=32 &jtype =2&page=2](http://www.iaset.us/view_archives.php?year=2018_73_2&id=32&jtype=2&page=2).
- Berlian, Z. (2018). Competency Analysis of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Lecturers Who Teach at Private Universities in the Area of Southern Sumatra. *American Research Journal of Business and Management*, 4(1), 1–6. <https://www.arjonline.org/papers/arjbm/v4-i1/23.pdf>.
- Colquit, A.Lephine, J., & Wesson, M. J. (2015). Organizational Behavior. *New York: McGraw Hill Press*.



- Dharmanegara, I., Sitiari, N., & Wirayudha, I. (2016). Job Competency and Work Environment: the effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18(1), 19–26. <https://doi.org/10.9790/487X-18121926>.
- Hr., S., & Dr.Wibowo, P. (2018). The Effect of Compensation, Empowerment, Competency and Job Satisfaction toward Performance of Lecture in Wiralodra Universiti of Indramayu. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(05), 317–334. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v6i5.e102>
- Kurniawan, D. A., Guswandi, & Sodikin, A. (2018). the Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities on Pt. Binasinar Amity. *International Journal of Research Science & Management*, 5(5), 48–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804>.
- Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1572–1580. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i11/5280>
- Margarita Nikolajevaite, & Egle Sabaityte. (2016). Relationship Between Employees' Competencies and Job Satisfaction: British and Lithuanian Employees. *Journal of Psychology Research*, 6(11), 684–692. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2016.11.007>
- Mukhtar, A., Modding, B., Latief, B., & Hafied, H. (2018). The Influence of Competence, Organizational Culture and Work Stress on Job Satisfaction and Performance of Sharia Bank Employees in Makassar. *Journal of Research in Humanities and Social Sciences*, 6(5), 58–64.
- Nasrullah, Rudi, S., Dwi, P., & Risma, N. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 206–211.
- Nikolajevaite, M., & Egle Sabaityte. (2016). Relationship Between Employees' Competencies and Job Satisfaction: British and Lithuanian Employees. *Journal of Psychology Research*, 6(11), 684–692. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2016.11.007>.
- Qureshi, M. A., Qureshi, J. A., Thebo, J. A., Shaikh, G. M., Brohi, N. A., & Qaiser, S. (2019). The nexus of employee's commitment, job satisfaction,

- and job performance: An analysis of FMCG industries of Pakistan. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1654189>.
- Renyt, B. C., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *Journal of Business and Management*, 19(11), 18–29. <https://doi.org/10.9790/487X-1911031829>.
- Saragih, B., Sanusi, A., & Manan, A. (2017). The Influence of Job Satisfaction towards Employee Performance on the Antecedent of Competencies and Organizational Citizenship Behavior. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 21–27. <https://doi.org/10.9790/487x-1901072127>
- Suharna, & Despinur. (2017). The Impact of Work Motivation and Competence on Employee Performance Through Service Quality in Administrative Staff of Universitas Negeri Jakarta, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 1(61), 160–171.
- Suhermin, M. S. (2016). the Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees At Integrated Service Office of East Java. *International Journal of Advanced Research*, 3(February 2016), 1–2. [https://doi.org/10.1016/S0074-6142\(08\)60345-9](https://doi.org/10.1016/S0074-6142(08)60345-9).
- Sumardi & Wibowo. (2018). The Effect of Compensation, Empowerment, Competency and Job Satisfaction toward Performance of Lecture in Wiralodra Universiti of Indramayu. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(05), 317–334. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i5.el02>.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2016). The impact of recruitment, employee retention and labor relations to employee performance on batik industry in Solo city, Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 17(2), 375–390. <https://doi.org/10.33736/ijbs.531.2016>.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.