

Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung Pada Kondisi Pandemic Covid-19

Muhammad Aulia Nasution¹, Nina Nurani²
Universitas Widyatama
muhammad.nasution@widyatama.ac.id

Naskah diterima tanggal 15 Januari 2025 direvisi akhir tanggal 10 Maret 2025 disetujui tanggal 28 Maret 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan tentang tingkat kinerja karyawan. Data empirik faktor kompetensi, komunikasi, dan motivasi dapat dijadikan masukan oleh bagian Human Resource Development untuk pengembangan program pembinaan karyawan. Implikasi-implikasi yang diungkapkan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan feedback bagi peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, teknik sampling menggunakan simple random sampling. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2021. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil baik secara parsial maupun simultan. Apabila dilihat secara parsial kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung daripada komunikasi dan motivasi.

Kata Kunci: Kompetensi, Komunikasi, Motivasi, Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

How to cite (APA Style) : Nasution, M. A., & Nurani, N. (2025). Pengaruh kompetensi, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung pada kondisi pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 25(1), 9–15. doi:<https://doi.org/10.17509/jpp.v25i1.81534>

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi. potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Organisasi dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Organisasi sering mengabaikan pengelolaan sumber daya manusia, kendati telah sering mendengar issue tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh organisasi maupun individu sebagai karyawan itu sendiri jarang dilakukan. Pengelolaan isu sumber daya manusia dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sekaligus akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Menurut Mangkunegara dalam Lathofah and Wahjuadi (2015) mengemukakan bahwa kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung merupakan unit pelaksana kerja ditingkat Kota yang memiliki peran sangat strategis. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi dibutuhkan upaya-upaya konkrit melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada didalamnya walaupun tengah berada pada situasi Pandemic Covid-19. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung sering menghadapi kendala terkait dengan munculnya berbagai macam permasalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Sumber daya manusia sangatlah penting dalam instansi pemerintah, dan tidak hanya karena mereka memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai tujuan instansi, tetapi sumber daya manusia sudah sepatutnya mendapatkan kewajaran dan keadilan. Rasa ketidakadilan diantara para karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mengakibatkan semangat dan gairah bekerja karyawan menurun terlihat dari kemampuan, kualitas dan kuantitas pekerjaan serta disiplin karyawan. Hal ini disebabkan antara lain kompetensi karyawan yang tidak dimaksimalkan, kurangnya pemberian motivasi, kebutuhan karyawan dan kepuasan kerja, untuk itu diharapkan pimpinan instansi harus cepat tanggap dan memberikan perhatiannya ketiga faktor tersebut agar kinerja karyawan tetap optimal. Keadaan Pandemic Covid-19 tidak dapat menjadi penyebab permasalahan, karena banyak kebijakan-kebijakan yang berdampak kepada karyawan secara langsung apabila dilihat pada sudut pandang yang positif.

Pihak pimpinan instansi selalu ingin mengharapkan para karyawannya dapat bekerja dengan semangat dan bergairah dalam bekerja serta mempunyai loyalitas yang tinggi, untuk itu diperlukan kinerja karyawan yang optimal dan berkualitas, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Seperti pernyataan Newstrom and Davis (2012) dalam teorinya mengungkapkan bahwa kinerja potensial seseorang di pengaruhi oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan ini di bentuk oleh interaksi antara pengetahuan dengan keahlian, sedangkan motivasi di bentuk dari interaksi antara sikap dengan situasi. Interaksi antara kinerja potensial manusia dengan sumberdaya dan kesempatan akan menentukan hasil dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pra survei yang penulis lakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat diketahui bahwa variabel komunikasi, motivasi dan kompetensi belum sepenuhnya baik. Hal ini terlihat dari sebagian besar responden menjawab kurang baik dan tidak baik.

Kenyataan di lapangan masih terjadi kurangnya komunikasi yang terjalin antara pemimpin dengan karyawan, kompetensi karyawan yang tidak dimaksimalkan, kurangnya koordinasi komunikasi kerja, dan lemahnya motivasi kerja karyawan, sehingga pencapaian hasil kerja kurang maksimal. Menurut (Busro, 2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak.

Kompetensi merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dengan keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang dimiliki. Penggunaan kompetensi sebagai asas berbagai aspek manajemen sumber daya manusia kini semakin menjadi trend dalam mewujudkan satu organisasi pembelajaran. Kompetensi membedakan pengetahuan kerja dengan perilaku tersirat seseorang anggota di dalam organisasi. Istilah kompetensi digunakan untuk merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten dan juga untuk merujuk pada perilaku yang terletak dibalik kinerja yang kompeten. Keadaan-keadaan di atas, diduga terkait dengan kompetensi, komunikasi dan motivasi yang belum efektif. Berdasarkan permasalahan tersebut, jelaslah bahwa faktor manusia menjadi titik tolaknya, faktor manusia yang dimaksud peneliti adalah karyawan yang

melaksanakan tugas-tugasnya secara bertanggung jawab, berdayaguna dan berhasil guna sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dimana Sugiyono (2016: 13) mengemukakan penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sedangkan menurut Maksun (2014: 68), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan gejala, fenomena atau peristiwa tertentu. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi terkait dengan fenomena kondisi, atau variabel tertentu dan tidak dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis.

Penelitian deskriptif ini meliputi penyajian kesimpulan melalui pemaparan statistik. Tujuan utama analisis tersebut adalah untuk memberikan gambaran ilustrasi dan/atau ringkasan yang dapat membantu pembaca memahami jenis variabel dan keterkaitannya (Tashakkori & Teddlie, 2014: 186). Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016: 8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan dengan melakukan survei pada industri jasa konstruksi khususnya bidang pelaksanaan mengenai kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung pada saat kondisi Pandemi Covid-19 dengan hasil berupa deskripsi antar hubungan variabel dan diutamakan untuk dikuasai yang berbentuk angka kemudian dianalisis secara kuantitatif.

OPERASIONALISASI VARIABEL

Dalam penelitian ini ada tiga pokok variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X, Y dan variabel Z. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi sebagai variabel bebas (independen) (X_1). Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.
2. Komunikasi sebagai variabel bebas (independen) (X_2). Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.
3. Motivasi sebagai variabel bebas (independen) (X_3). Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.
4. Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagai variabel dependen (variabel terikat) (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan karyawan atau Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Bandung tahun 2021 yang berjumlah 171 karyawan. Pengambilan sampel probabilitas adalah

suatu metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Karena populasi bersifat homogen yaitu sumber data yang unsur-unsur atau elemennya memiliki sifat yang mendekati sama sehingga tidak perlu ditetapkan jumlahnya secara kuantitatif dan sesuai dengan tujuan penelitian. Karena anggota populasi bersifat homogen, teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling yaitu cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi tersebut. Penentuan ukuran sampel responden dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2013:78).

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidakpastian

Jumlah populasi yaitu sebanyak 171 karyawan, dengan tingkat kelonggaran sebesar 5% (0,05) sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar:

$$n = \frac{171}{1 + (171)(0,05)^2}$$

$$n = 120$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disebutkan bahwa jumlah sampel untuk penelitian ini adalah sebanyak 120 responden.

RANCANGAN ANALISIS DATA

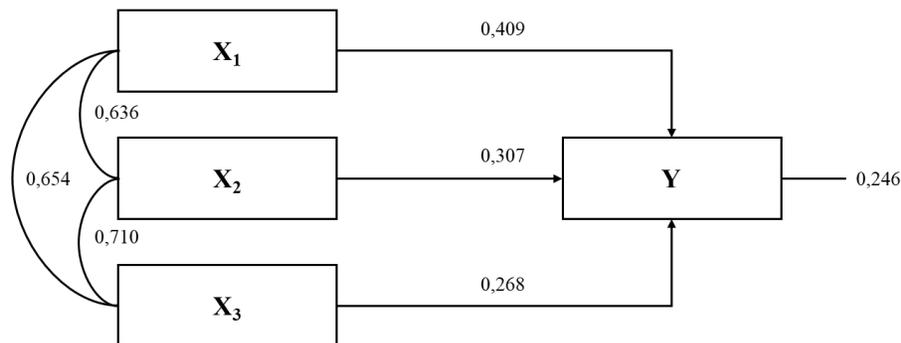
Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara dan kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembar kuesioner serta memeriksa kebenaran cara pengisian. Melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (scoring) sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan. Kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal 1-5 pada setiap butir kuesioner, nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independent X, Y yaitu sebagai berikut (X, Y). Data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka data diolah dengan menganalisa sikap responden terhadap setiap butir kuesioner untuk melihat hasil penilaian responden, dengan menggunakan analisis Likert's Summated Rating.

Untuk memperoleh data dari variabel kualitatif, setiap variabel terlebih dahulu dijabarkan ke dalam sub variabel dan setiap subvariabel dioperasionalkan ke dalam indikator. Setiap indikator diukur peringkat jawaban dengan skala ordinal. Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu : (1). Analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2). Analisis verifikatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pada hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

HASIL PENELITIAN

Besar Pengaruh Masing-Masing Variabel Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Secara Simultan. Berikut ini akan diuraikan mengenai pengaruh masing-masing variabel kompetensi, komunikasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung.



Gambar 2. Struktur Hubungan Kausal Kompetensi (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y)

Berdasarkan gambar struktural hubungan kausal antar variabel dengan nilai-nilai parameter struktur di atas, maka pengaruh dari variabel penyebab ke variabel akibat, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung dapat ditentukan.

Tabel 3. Pengaruh Kompetensi (X₁), Komunikasi (X₂) dan Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y)

Var.	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Total Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
		X ₁	X ₂	X ₃		
X ₁	16,73%	-	7,99%	7,17%	15,16%	31,89%
X ₂	9,42%	7,99%	-	5,84%	13,83%	23,25%
X ₃	7,18%	7,17%	5,84%	-	13,01%	20,19%
Jumlah						75,33%
Pengaruh faktor lain/faktor residu						24,67%

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Bandung dan menghasilkan temuan yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis jalur ditemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh sebesar 75,33% terhadap kinerja pegawai, dengan kompetensi sebagai faktor yang paling dominan dengan total pengaruh sebesar 31,89%, diikuti oleh komunikasi sebesar 23,25%, dan motivasi sebesar 20,19%. Kompetensi memiliki pengaruh langsung sebesar 16,73% dan pengaruh tidak langsung melalui komunikasi dan motivasi sebesar 15,16%, sementara komunikasi memiliki pengaruh langsung sebesar 9,42% dan pengaruh tidak langsung sebesar 13,83%, sedangkan motivasi dengan pengaruh langsung sebesar 7,18% dan pengaruh tidak langsung sebesar 13,01%. Hasil ini menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam membentuk kinerja pegawai dengan kekuatan pengaruh yang berbeda-beda.

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi teori yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan, dan menekankan pentingnya pengembangan strategi yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memahami bahwa sebesar 24,67% kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, organisasi perlu mempertimbangkan pendekatan yang holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya pengembangan program peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, perbaikan sistem komunikasi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama pegawai, serta penguatan strategi motivasi dalam lingkungan kerja yang kondusif. Dengan mengintegrasikan ketiga faktor tersebut secara optimal, Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. R. (2017). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arifin, Z. (2016). *Evaluasi Pembelajaran (Prinsip, Teknik, dan Prosedur)* (Cetakan Kedelapan). Jakarta: Rosda Karya.
- Arni, M. (2017). *Komunikasi Organisasi* (Edisi Kedua). Jakarta: Bumi Aksara.
- Asep, S. M. R. (2012). *Jurnalistik Online: Panduan Media Komunikasi Online*. Bandung: Nuansa Cendikia.
- Atkinson, J. W. (2014). *Motives in fantasy, Action and Society*. Princeton: Van Nostrand CO.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7).

- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dommerholt, J., Bron, C., & Franssen, J. (2006). Myofascial Trigger Points: An evidence-Informed Review. *Journal of Manual Therapy and Manipulative Therapy*, 14(4), 203-221.
- Dommerholt, J., Bron, C., & Franssen, J. (2015). Myofascial Trigger Points: An evidence-Informed Review. *Journal of Manual Therapy and Manipulative Therapy*, 14(4), 203-221.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ermita, & Rahmayani, M. (2019). Pembinaan Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Atasan Langsung Di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 8(3), 278-285.
- Ermita. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. *HIJRI, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, 8(1), 107-123.
- Frank, A., & Brownell, J. (2017). *Organizational Communication and Behavior: Communicating to improve Performance*. Orlando, FL: Holt, Rinehart and Winston.
- Gomez-Mejia, L. R., & Balkin, D. (2019). *Management People Performance Change*. New Jersey: Pearson Education Inc Publishing as Prentice Hall.
- Keith, D., & Newstrom, J. W. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi Ketujuh). Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Lathofah, A., & Wahjuadi, D. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saluyu Prima Group, 1-8.
- Lewis, R. C., & Booms, B. H. (2018). The marketing aspects of service quality. In L. Berry, G. Shostack, & G. Upah (Eds.), *Emerging perspectives on services marketing*. Chicago: American Marketing Association.
- Makiko, W., Yohei, S., Tomokazu, H., & Seiji, N. (2012). Antiinflammatory Constituents of Sappan lignum. *Biological and Pharmaceutical Bulletin*, 32(5), 941-944.
- Miner, J. B. (2019). *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House.
- Noe, W., & Suparno, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Olivia, F. (2014). *5-7 Menit Asik Mind Mapping Kreatif*. Jakarta: PT Gramedia.
- Pamela, A. O., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*, 5(2).
- Pinder, C. C. (2013). *Work motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scott, Foresman.
- Pringle, H., & Thompson, M. (2012). *Brand Spirit*. New Jersey: John Wiley & Sons, Ltd.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kedua belas). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Wibowo. (2016a). *Prilaku Dalam Organisasi* (Edisi Ke-2). Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016b). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke-5). Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.