



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paramita Banindo Jakarta

Heri Priyanto¹, Linda Indriani²

^{1,2}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: dosen01824@unpam.ac.id, lindaindria0905@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-03-02 Revised: 2022-03-28 Published: 2022-04-14 Keywords: <i>Motivation; Work Discipline; Employee Performance.</i>	<p>The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Paramita Banindo, work discipline on employee performance at PT. Paramita Banindo and motivation and work discipline on employee performance at PT. Paramita Banindo. This research uses associative research type. This study uses a population of all employees of PT. Paramita Banindo using saturated samples, namely all employees of PT. Paramita Banindo with 60 employees. Data collection comes from questionnaires and the collection of several documents related to research. The results showed that the multiple regression results obtained the equation $Y = 3.102 + 0.679X_1 + 0.258X_2$, meaning that if the motivation variable (X_1) and work discipline (X_2) did not exist, then there was an employee performance value (Y) of 3.102 points. From the multiple correlation coefficient test, the variables of work discipline and motivation on employee performance obtained a value of 0.769, meaning that the variable has a strong level of relationship. The results of hypothesis testing show that motivation has a significant effect on employee performance at PT. Paramita Banindo. This is evidenced by a partial hypothesis test (t test) obtained by the value of $t_{count} > t_{table}$ arithmetic $> t_{table}$ (7.883 $>$ 1.672), with a significance value (0.000 $<$ 0.005). Work discipline partially has a significant effect on employee performance at PT. Paramita Banindo. This is evidenced by a partial hypothesis test (t test) $t_{count} > t_{table}$ (3.424 $>$ 1.672), with a significance value (0.001 $<$ 0.005).</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-03-02 Direvisi: 2022-03-28 Dipublikasi: 2022-04-14 Kata kunci: <i>Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.</i>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Paramita Banindo, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paramita Banindo serta motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paramita Banindo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan PT. Paramita Banindo dengan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan PT. Paramita Banindo dengan jumlah 60 orang karyawan. Pengumpulan data berasal dari kuesioner serta pengumpulan beberapa dokumen yang terkait dengan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 3,102 + 0,679X_1 + 0,258X_2$ diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3,102point. Dari uji koefisien korelasi berganda variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,769 artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Paramita Banindo. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $t_{hitung} > t_{table}$ (7,883 $>$ 1,672), dengan nilai signifikansi (0,000 $<$ 0,005).</p>

I. PENDAHULUAN

Dunia otomotif di Indonesia saat ini berkembang cukup pesat dimana kebutuhan akan kendaraan sudah tidak bersifat sekunder lagi melainkan menjadi kebutuhan primer, sebagai contoh kebutuhan kendaraan, dimana setiap manusia pada saat ini membutuhkan kendaraan untuk melakukan berbagai aktivitasnya sehari-hari, pesatnya kemajuan zaman membuat kendaraan bermotor sangat dibutuhkan sebagai

media transportasi. Kendaraan bermotor membuat efisiensi waktu dan tenaga karena diciptakan memang untuk membantu aktivitas manusia, dengan banyaknya kendaraan bermotor saat ini merupakan peluang untuk pelaku bisnis dalam usaha penjualan ban dan service kendaraan. Karena setiap pemilik kendaraan harus menjaga dan mengganti bagian kendaraan yang rusak, pertumbuhan jumlah kendaraan yang terus meningkat membawa peningkatan peluang

bisnis di bidang ini, bagian peluang bisnis ini telah memberikan keuntungan yang luar biasa untuk para pelaku bisnis otomotif, adanya peluang bisnis tersebut juga harus di barengi dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena dalam menjalankan kegiatannya perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi organisasi harus diseleksi dengan baik, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi, sumber daya berkualitas yang tersedia merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan, dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen SDM ini hanyalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia, dalam persaingan pasar yang semakin ketat pada saat ini menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Kunci dari maju atau tidaknya sebuah bisnis ada di kualitas SDM, anda perlu membangun SDM terlebih dahulu sebelum membangun sistem, hal yang sering disalahartikan oleh banyak pengusaha adalah lebih fokus membenahi sistem baru kemudian memperhatikan SDM, kualitas sumber daya manusia juga yang nantinya akan menentukan bagaimana bisnis bersaing di tengah persaingan pasar yang ketat.

Tanpa adanya kinerja kerja pegawai sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai, dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris apakah motivasi kerja pegawai yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penurunan kinerja tersebut, dalam persaingan pasar yang semakin ketat saat ini menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya kinerja kerja pegawai sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai, dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris apakah motivasi kerja pegawai yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penurunan kinerja tersebut, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT.

Paramita Banindo yang beralamat Jl. Cipete Raya No. 3A, Jakarta Selatan. PT. Paramita Banindo merupakan perusahaan yang bergerak di jasa perawatan dan penjualan ban serta sudah memiliki beberapa cabang di berbagai wilayah, berdasarkan observasi langsung pada PT. Paramita Banindo, tingkat kedisiplinan para karyawan masih dirasa kurang disiplin, diantaranya masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat dalam masuk kerja.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyaawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi sangat diperlukan oleh siapapun, dalam hal ini karyawan sangat membutuhkan sesuatu yang mendorong untuk berbuat lebih, motivasi diberikan untuk menciptakan suatu hasil maksimal atau bahkan melebihi dari ekspektasi kemampuan diri seseorang, pemberian motivasi PT. Paramita Banindo juga diberikan dalam bentuk *reward* berupa insentif dan jenjang karir bila mana kinerja yang dilakukan baik dan memuaskan. Dengan pemberian motivasi seperti itu diharapkan karyawan akan bersaing secara sehat untuk memajukan prestasinya dengan *skill* yang dimiliki.

Hasil dari penelitian ternyata ternyata masih terdapat karyawan PT. Paramita Banindo yang belum bekerja dengan optimal, ada beberapa karyawan yang bekerja semampunya dan seadanya, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal, misalnya dalam pekerjaan, seorang karyawan tidak selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja. Kegigihan karyawan juga bisa menandakan motivasi seseorang, seperti perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walupun adanya rintangan, masalah dan halangan, misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk kerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja, dalam hal ini diuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami, sedangkan di PT. Paramita Banindo masih banyak karyawan yang tidak masuk bekerja hanya karena ada masalah dan halangan. Peneliti juga menemukan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Paramita Banindo menurun dikarenakan timbulnya gejala-gejala yang tidak diharapkan seperti kurangnya motivasi dari para

manajer, hal tersebut diungkapkan oleh karyawan bagian *tyre service* yang bernama Apriyadi dan juga Agus Slamet bagian teknisi, sehingga semangat karyawan menurun dan kemauan para karyawan menjadi berkurang, dan akhirnya banyak karyawan tersebut melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kualitas kerja karyawan rendah.

Perusahaan harus menegakkan aturan kerja perusahaan dan konsekuensi bagi pegawai jika ada diantara pegawai yang melanggar maka sanksi harus diberlakukan terhadap karyawan yang melanggar tersebut, berdasarkan uraian diatas dan data yang telah diperoleh terlihat betapa pentingnya peranan faktor motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, dari keterangan tersebut maka penulis tergugah untuk mengangkat masalah motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paramita Banindo Jakarta".

II. METODE PENELITIAN

Menurut Terry dalam Hasibuan (2017:9) fungsi-fungsi manajemen terdiri dari:

1. *Planning* (perencanaan) adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan, dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada.
2. *Organizing* (pengorganisasian) adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.
3. *Actuating* (pengarahan) adalah mengarahkan semua bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan.
4. *Controlling* (pengendalian) adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan dapat terselenggara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paramita Banindo.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 60 orang responden didapatkan hasil bahwa motivasi pada PT. Paramita

Banindo adalah baik, hasil jawaban seluruh responden terhadap 10 pernyataan pada variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor 4,12 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 82% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 18%, dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,883 > 1,672$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Paramita Banindo. Hal ini juga dibuktikan pada penelitian terdahulu yang telah peneliti cantumkan pada kolom penelitian terdahulu.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paramita Banindo.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 60 orang responden didapatkan hasil bahwa disiplin kerja pada PT. Paramita Banindo adalah sangat baik, hasil jawaban seluruh responden terhadap 10 pernyataan pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor 4,21 termasuk pada rentang skala 4,20 - 5,00 dengan kriteria sangat baik, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 84% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 16%. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,424 > 1,672$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paramita Banindo, hal ini juga dibuktikan pada penelitian terdahulu yang telah peneliti cantumkan pada kolom penelitian terdahulu.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paramita Banindo

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 60 orang responden didapatkan hasil bahwa kinerja karyawan pada PT. Paramita Banindo adalah baik, hasil jawaban seluruh responden terhadap 10 pernyataan pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor 4,19 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 86% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 14%. Hasil

regresi berganda diperoleh bahwa nilai koefisien motivasi (X_1) sebesar 0,679 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja (Y) sebesar 0,679 point. Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,258 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja (Y) sebesar 0,258 point. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($41,124 > 3,16$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paramita Banindo, hal ini juga dibuktikan pada penelitian terdahulu yang telah peneliti cantumkan pada kolom penelitian terdahulu.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paramita Banindo dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Paramita Banindo. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($7,883 > 1,672$), dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,005$), sehingga H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Paramita Banindo. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($3,424 > 1,672$), dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,005$), sehingga H_{o2} ditolak dan H_{a1} diterima.
3. Motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Paramita Banindo, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti sehingga diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ ($41,124 > 3,16$), dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,005$), sehingga H_{o3} ditolak dan H_{a3}

diterima. Regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 3,102 + 0,679X_1 + 0,258X_2$. Nilai koefisien korelasi pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,769 artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat, kemudian uji koefisien determinasi sebesar 0,591 sehingga variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni:

1. Motivasi (X_1)

Motivasi yang diberikan oleh PT. Paramita Banindo dengan indikator kebutuhan prestasi sudah baik, akan tetapi jawaban responden yang tanggapannya terhadap perusahaan sudah memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang tinggi masih mendapatkan nilai terendah, sehingga untuk kedepannya perusahaan diharapkan dapat memberikan sebuah apresiasi terhadap karyawan atas hasil kerja atau prestasi kerja yang telah mereka lakukan dengan maksimal.

2. Disiplin kerja (X_2)

Disiplin kerja yang dilakukan PT. Paramita Banindo dengan indikator taat terhadap peraturan organisasi dan instansi masih sudah baik, akan tetapi jawaban responden pada pernyataan saya selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur perusahaan yang telah ditetapkan memperoleh nilai terendah. Untuk itu perusahaan harus lebih memastikan karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang sudah ditetapkan agar hasil kerja yang didapatkan memuaskan dan maksimal.

3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan yang ada PT. Paramita Banindo masih perlu ditingkatkan lagi, karena dengan indikator indikator inisiatif dengan pernyataan saya selalu semangat menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri masih memperoleh nilai terendah, baik dalam melakukan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, sehingga pencapaian kinerja menurun, untuk meningkatkan

kinerja pegawai harus adanya pelatihan dan pengarahan serta motivasi yang di terima pegawai agar merasa nyaman dalam bekerja, sehingga pegawai merasa tidak terbebani dengan tugas yang di berikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aden, P. S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangsel (Jenius, Vol. 3, No. 2 Januari, 2020, 178-189
- Amalia, (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Emerald Bintaro (Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No. 2, Desember 2016 119-127).
- Danang, Sunyoto. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Elsa Adha Pratiwi. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo*. STIK Bhakti Husada Mulia.
- Hadi Purnomo, (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang (JAB, Vol. 48, No. 1 Juli 2017
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *"Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi"*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kenny Astria, (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang (Jurnal Mandiri, Vol. 2, No. 1 Juni 2018, 1-22)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- Nur Avni, Hamida dan Ika Ruhana. (2015). *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang"*, JAB, Vol. 26 No. 02.
- Octaviani, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service (Jurnal Forkamma, Vol. 4, No. 1 November 2020)
- Priansa, Donni Juni. 2014. *"Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Alfabeta
- Rika Widayaningtyas. 2016. *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. UNY*
- Rivai, Veithzal. 2017. *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6"*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Rusilowati, Supriyadi dan A. Widiyatmoko. 2015. *"Pembelajaran Bervisi SETS Terintegrasi"*. Semarang: FMIPA UNNES
- Sarinah dan Mardalena. 2017. *"Pengantar Manajemen"*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. 2015. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Refika Aditama.
- Septi Winarsih, Atik dan Ratminto. 2015. *"Manajemen Pelayanan, Disertai Dengan Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter Dan Standar Pelayanan Minimal"*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Siagian. 2011. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8"*. Jakarta: Prenada Media Group
- Suwanto, H dan Donni Juni Priansa. 2015. *"Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis"*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno. 2015. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis"*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2016. *"Manajemen Kinerja. Edisi Kelima"*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada