

## PENGARUH KOMPETENSI DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA BAGIAN TEKNIK LEVEL BASIC PADA PT. PLN (PERSERO) UPT CAWANG

Lisnawati<sup>1</sup>, Juhaeti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

<sup>1</sup>[lisnawati.1688@gmail.com](mailto:lisnawati.1688@gmail.com) , <sup>2</sup>[juhaeti@unsurya.ac.id](mailto:juhaeti@unsurya.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UPT Cawang pada karyawan bagian teknik *level basic* untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan pendekatan kausalitas kuantitatif. Jumlah sampel 84 orang responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis data regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, rotasi kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi dan Rotasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik *level basic* pada PT PLN (Persero) UPT Cawang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan besar kontribusi Kompetensi dan rotasi kerja sebesar 89,1%, sisanya 10,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci** : Kompetensi, Rotasi Kerja, Kinerja

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting di setiap perusahaan karena memegang banyak peranan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Surajiyo (2020:1) mendefinisikan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Davis (dalam surajiyo 2020:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan dan mengatur segala kebutuhan terkait sarana dan prasarana yang diperlukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia bagi organisasi berlaku juga pada perusahaan PT PLN (Persero) UPT Cawang.

PT PLN UPT Cawang yang berlokasi di Jalan Cililitan Besar Kramat Jati Jakarta Timur, merupakan badan usaha milik negara yang bergerak di bidang kelistrikan mengelola aset berteknologi tinggi, risiko tinggi wilayah kerja yang cukup luas perlu mendapatkan dukungan sumber daya manusia yang berkinerja baik. Kinerja karyawan merupakan hal yang perlu

diperhatikan oleh pimpinan .Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67). Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan tingkat kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu salah satunya adalah dengan memaksimalkan kompetensi dalam bekerja Menurut Boyatzis (dalam Syafaruddin et al. 2015:22) mengatakan bahwa kompetensi mempunyai lingkup lebih luas dari pada keterampilan dan menggambarkan perbedaan antara aspek-aspek yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara kompeten, dan atribut yang diperlukan oleh seseorang agar dapat memenuhi persyaratan dalam melakukan pekerjaan secara kompeten. Serta faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu rotasi kerja.

Rotasi kerja adalah salah satu alternatif jika karyawan menderita akibat rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaan tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan yang lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Jackson & Mathis (dalam Juwita 2021:31) mendefinisikan kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam memberikan kontribusi kepada organisasi yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Menurut Wirawan (2015:54) menyebutkan bahwa dimensi kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu: hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Wirawan, (2014:734) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan, masing – masing dimensi dikembangkan menjadi indikator sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Disiplin Kerja
4. Kerja Sama
5. Ketepatan Waktu
6. Ketelitian

Sedangkan menurut Wibowo Kompetensi adalah Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2017:271). Menurut Spencer dan Spencer (dalam Tannady 2017:388) , kompetensi terdiri dari 5 (lima) karakteristik, yaitu: Motif (*motive*), Sifat (*traits*), Konsep diri , (*Self - concept*).Pengetahuan , Keterampilan (*skill*).

Indikator Kompetensi menurut Busro (2018:35) Kompetensi diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Inisiatif

Ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kejujuran

Kejujuran merupakan suatu perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan dan pekerjaan baik terhadap dirinya maupun pihak lain.

3.Keterampilan komunikasi

Keterampilan yang diperlukan seseorang dalam berbicara, mendengar, mengatasi hambatan komunikasi verbal, memahami komunikasi non verbal dari komunikan dan mampu memecahkan konflik secara konstruktif.

4. Pengembangan diri

Kegiatan yang telah direncanakan dengan merancang, membuat, mengevaluasi dari program kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan bakat dan minat.

5. Aktivitas kerja

Kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti barang atau jasa dan memperoleh bayaran atau upah

6. Semangat kerja

Melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan.

#### 7. Pencapaian Prestasi

Hasil yang dicapai seseorang dari suatu usaha atau pekerjaan yang telah dikerjakan baik secara individual maupun kelompok berupa pengetahuan umum atau keterampilan.

Rotasi kerja menurut Afandi (2016:26) merupakan “salah satu alternatif jika karyawan menderita akibat rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaan tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan yang lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa.

Dimensi Rotasi Kerja menurut Afandi( 2021:46) :

1. Kemampuan karyawan (*Employee's Ability*)
2. Pengetahuan karyawan (*Employee's Knowledge*)
3. Kebosanan/kejuhan karyawan (*Employee's Boredoom*)

Adapun Indikator rotasi kerja menurut Wahyudi (2016:36) yaitu :

1. Kecakapan pekerjaan
2. Pengalaman karyawan
3. Kesungguhan karyawan
4. Pengetahuan karyawan
5. Tuntutan pekerjaan
6. Pelatihan
7. Pekerjaan terlalu intens
8. Bekerja terlalu banyak
9. Bekerja terlalu lama
- 10.Target

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, statistik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif yang bersifat kausal (sebab akibat).

## **HASIL PENELITIAN**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Pembagian kuesioner dilakukan di bagian Teknik *Level Basic* PT PLN (Persero) UPT Cawang Jalan Cililitan Besar Jakarta Timur dengan total responden 84 responden karyawan perusahaan. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

### **Uji Validitas**

Uji Validitas ini dilakukan untuk mengatur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk degree of freedom ( $df$ )  $< n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Apabila nilai korelasi  $> 0,361$   $n < 20$ , nilai  $r_{tabel}$  untuk  $df = 30-2 = 28$   $\alpha 0,05$  maka dikatakan item tersebut valid. Hasil uji validitas variabel kinerja (Y) 20 item pertanyaan valid dan 1 item pertanyaan tidak valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , Kompetensi ( $X_1$ ) terdiri dari 17 item pertanyaan yang valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Rotasi Kerja ( $X_2$ ) terdiri dari 19 item pertanyaan yang valid dan 1 item pertanyaan yang tidak valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

### **Uji Reabilitas**

Hasil uji reabilitas pada penelitian ini adalah reliabel dengan hasil pada variabel Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar  $0,961 > 0,6$ , Variabel Rotasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,932 > 0,6$  dan variabel Kinerja (Y) sebesar  $0,956 > 0,6$  dengan hasil tersebut terbukti bahwa variabel terbukti reliabel.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki nilai signifikansi kinerja (Y) sebesar 0,121, kompetensi ( $X_1$ ) 0,118, rotasi kerja ( $X_2$ ) 0,105. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas karena memiliki nilai signifikansi  $>0,050$ .

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). diketahui hasil pengujian linearitas kinerja (Y) atas kompetensi ( $X_1$ ). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas kompetensi ( $X_1$ ) dari hasil perhitungan diperoleh sig *Deviation from Linearity* Sig adalah 0,157 lebih besar dari 0,05. Nilai sig. 0,157  $> 0,05$ . Maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kinerja (Y). Hasil perhitungan diperoleh sig *Deviation from Linearity* Sig atas kinerja (Y) terhadap rotasi kerja ( $X_2$ ) adalah 0,210  $> 0,05$ . Maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan **linear** secara signifikan antara variabel Rotasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y).

### Uji Homogenitas

Taraf signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ . Uji homogenitas menggunakan SPSS dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan signifikansi *Lavene test* variabel Kinerja (Y) berdasarkan variabel Kompetensi ( $X_1$ ) = 0,297  $> 0,05$  dan signifikansi *Lavene test* variabel Kinerja (Y) berdasarkan variabel Rotasi Kerja ( $X_2$ ) = 0,194  $> 0,05$  artinya semua variabel mempunyai varian yang sama atau **homogen**.

### Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas dapat dilihat dengan membandingkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolonieritas terjadi apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$ . dapat dilihat bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) dan Rotasi Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai *tolerance* 0.239  $> 0,10$  dan nilai VIF 4,182  $< 10$ . Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel independen Kompetensi ( $X_1$ ) dan Rotasi Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat multikolonieritas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Kompetensi ( $X_1$ ) dan Rotasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) Berdasarkan pada hasil perhitungan dari model regresi linier berganda rumus regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,542 + 0,831 X_1 + 0,267 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Rotasi Kerja

$\beta$  = Koefisien Regresi

e = Residual error

Berdasarkan analisa nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai variabel dependen Kinerja (Y). dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 5,542.
2. Pengaruh variabel independen Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,831 maka dapat diartikan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sehingga setiap perubahan Kompetensi( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar sebesar 0,831.
3. Pengaruh variabel independen Rotasi Kerja( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,267 maka dapat diartikan bahwa Rotasi Kerja( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sehingga setiap perubahan variabel Rotasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar sebesar 0,267

### **Uji t (parsial)**

Dalam penelitian ini pengujian parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas Kompetensi ( $X_1$ ) dan Rotasi Kerja ( $X_2$ ) secara

- a. Nilai  $t_{hitung}$  Kompetensi ( $X_1$ ) (9,666) >  $t_{tabel}$  (1,998) sehingga dapat disimpulkan Kompetensi ( $X_1$ ) secara parsial signifikan berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

b. Nilai  $t_{hitung}$  Rotasi Kerja ( $X_2$ ) ( $3,197$ )  $> t_{tabel}(1,998)$  sehingga dapat disimpulkan Rotasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial signifikan berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ).

### Uji F (simultan)

Dalam penelitian ini pengujian serentak (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen bebas Kompetensi ( $X_1$ ) dan Rotasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ). dalam penelitian ini hasil uji F adalah diperoleh nilai  $F_{hitung}$  ( $32,947$ )  $> F_{tabel}$  ( $3,11$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) dan Rotasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi berganda (R-square) adalah  $0,891$  atau  $89,1\%$ . Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi dan rotasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar sebesar  $89,1\%$  sedangkan sisanya sebesar  $10,9\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang pengaruh kompetensi dan rotasi kerja terhadap kinerja. Dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Rotasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.
3. Kompetensi dan Rotasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator. For Management Research* Ed.1 Cet.1Yogyakarta : Deepublish
- Ainanur, Ainanur, And Satria Tirtayasa. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):1–14. Doi: 10.30596/Maneggio.V1i1.2234.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited By Tim Pertti. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.



- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, Dan Efikasi Diri)*. Yogyakarta: Elmatara.
- Gunawan, Ce. (2020). *Mahir Menguasai Spss Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika*. Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Hertati, Diana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rezeki.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi Dan Informasi*. Cetakan 1. Bandung: Refika Aditama.
- Juwita, Kristin. (2021). *Perilaku Organisasi*. Pertama. Edited By A. Riyanto. Malang: Literasi Nusantara.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Ahmad Kennedy, Tiara Puspa, And Amalia Kusuma Wardini. 2020. "Pengaruh Kompetensi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Tapanuli Tengah." *Jurnal Makro Manajemen* 5(2):107–19.
- Mulyono. (2018). *Berprestasi Melalui Jfp Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. 1st Ed. Yogyakarta: Deepublish.
- Noor, Juliansyah. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Santoso, Singgih. (2016). *Panduan Lengkap Spss Versi 23*. Jakarta: Pt Alex Media Komputindo.
- Sari, Maya, And Tezar Arianto. 2020. "Pengaruh Rotasi Kerja Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Ptpn 7 Cabang Bengkulu." *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)* 1(1):109–16.
- Sartika, Yuliana. (2020). "Pengaruh Kompetensi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Sartika Yuliana Stia Adabiah Padang." *Vi*(1):88–95.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Pertama. Edited By Anna. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Setyosari, Punaji. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Shaleh. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Siregar, Syofian. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Empat. Edited By Suwito. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siyoto, Sandu. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Kesatu. Edited By Ayup. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Merhods)*. Ke-9. Edited By Sutopo. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka

Baru Press.

Suyono. (2020). *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Pertama. Edited By M. Sartono. Yogyakarta: Deepublish.

Surajiyo.(2020).*Penelitian Sumber Daya Manusia (Pengertian, Teori dan Aplikasi).Pertama*. Yogyakarta:Deepublish.

Syafaruddin, Candra Wijaya, And Ahmad Syukri Sitorus Sitorus. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Pertama. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

Wahyudi, Bambang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ketiga. Bandung: Sulita.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ke. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widodo. (2017). *Metodologi Penelितain*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. 1st Ed. Jakarta.

Zainal, Vr, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, And Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. 7th Ed. Depok: PT Raja Grafindo Persada.