

## **Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru SD Metta Maitreya Pekanbaru (Center, Bold, 12pt)**

Tjung Fuk Djung, Yadi Sutikno, Hosan (12pt) (Nama Mahasiswa, Pembimbing I. Pembimbing II)  
STAB Maitreyawira (12 pt)  
[stabmaitreyawira@gmail.com](mailto:stabmaitreyawira@gmail.com)

### **ABSTRACT (12 pt)**

This research is motivated by the performance of the teachers at SD Metta Maitreya which are still not professional, there are still scores of students under the KKM, and a lack of organizational commitment to school teachers, and there are still teachers who lack teacher responsibility at work. Therefore, this study aims to determine the relationship between organizational commitment and organizational culture with the performance of teachers at SD Metta Maitreya Pekanbaru. The research method used is a survey method with correlational techniques. The study population was 24 teachers of SD Metta Maitreya Pekanbaru, so the sample was 24 people. The data collection instrument was in the form of a questionnaire or questionnaire. The validity and reliability of the questionnaire on performance, organizational commitment, and organizational culture have been tested. The data normality test was carried out by the Kolmogorov Smirnov test. The data analysis used was multiple correlation analysis using a level of  $\alpha = 0.05$ . The results of data analysis show that there is a significant relationship between Organizational Commitment (X1) and Organizational Culture (X2) and Teacher Performance (Y) together with the regression equation  $Y = 81.388 + 0.295X1 + 0.466X2$ , the correlation coefficient is 0.570. The results of this study are expected to be useful for improving the performance, organizational commitment and organizational culture of SD Metta Maitreya Pekanbaru. The conclusion of this study shows that performance can be increased through increasing organizational commitment and organizational culture simultaneously.

**KATA KUNCI:** komitmen organisasi, budaya organisasi, kinerja (12 pt)

### **PENDAHULUAN (12 pt)**

Guru punya peranan penting dalam dunia pendidikan. Sebagai guru mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, melatih, dan membimbing peserta didik untuk mencapai prestasi di sekolah sehingga dapat menjadi insan yang mulia. Ini perlu perjuangan kita bersama. Mutu pendidikan di sekolah juga ditentukan oleh guru. Mutu pendidikan di sekolah juga ditentukan oleh guru. Jika ingin mutu pendidikan di sekolah tinggi maka guru harus memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian, mutu pendidikan di sekolah akan dapat meningkat dan baik. Contoh sekolah yang bercirikan Buddhis yang terdapat di Kota Pekanbaru yaitu SD Metta Maitreya. Melalui SD Metta Maitreya diharapkan dapat dididik Generasi Muda Buddhis yang memiliki karakter yang mulia. Ini tentu yang ikut menentukannya adalah kinerja guru.

Pengertian Kinerja menurut Irawan (2003:17), Kinerja adalah terjemahan performance yang artinya umumnya adalah perbuatan atau prestasi. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Wibowo (2007:7) menyatakan bahwa kata kinerja dinyatakan sebagai Performance. George dan Jones (2005:176) menyatakan bahwa Kinerja adalah evaluasi perilaku seseorang menyelesaikan pekerjaan. Lalu Nawawi (2006:66) bahwa Kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas pokoknya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja tersebut, maka dapat dipahami bahwa kinerja merupakan evaluasi hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini berarti harus ada instrumen yang digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang. Dengan adanya evaluasi tersebut maka akan dapat dilakukan tindak lanjut terhadap hasil kerja tersebut.

Namun berdasarkan hasil observasi menunjukkan kinerja guru SD Metta Maitreya masih ada yang belum tergolong profesional. Ini ditandai dari pengamatan yang dilakukan pada 20 Februari 2020 bahwa masih terdapat beberapa peserta didik yang belum memahami pelajaran di sekolah. Hasil dari kurangnya pemahaman peserta didik terhadap pelajaran sekolahnya adalah masih ada siswa yang tidak mampunya mengerjakan Pekerjaan Rumah yang diberikan oleh guru. Fenomena tersebut harus dicarikan solusinya oleh guru. Fenomena lainnya yang terlihat adalah masih adanya beberapa siswa di SD Metta Maitreya yang masih remedial atau mendapatkan nilai di bawah KKM (kriteria ketuntasan minimal) pada tes yang diberikan oleh guru. Padahal seharusnya nilai siswa harus mencapai nilai KKM dan kalau dapat di atas nilai KKM. Dari dua fenomena di atas, kinerja guru di atas masih belum profesional maka ini tentu perlu dicarikan solusinya agar kinerja guru dapat profesional. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada tanggal 20 Juni 2020, didapatkan fenomena kurangnya komitmen organisasi guru terhadap sekolah. Ini ditandai dengan adanya guru yang belum profesional saat bekerja sebagai guru di SD Metta Maitreya. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan bekerja dengan profesional. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada tanggal 20 Juni 2020, didapatkan fenomena kurangnya tanggung jawab guru dalam bekerja. Ini ditandai dengan adanya guru yang tidak mengingatkan siswa yang belum mengerjakan tugas yang diberikannya. Seharusnya guru mengingatkan siswa juga merupakan budaya yang baik agar siswa dapat ingat untuk mengerjakan PRnya. Seharusnya guru tersebut mengingatkan siswa tersebut dan mengadakan komunikasi agar siswa tersebut dapat ingat dan mengerjakan tugas yang diberikan. Ini tentu juga harus dicarikan solusinya agar budaya organisasi guru dapat baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru, Faktor yang ikut menentukan adalah komitmen organisasi. Meyer dan Allen (1997) menyatakan bahwa Komitmen organisasi mencerminkan tentang tingkat pemahaman seseorang individu mengidentifikasi organisasi dan tujuannya. Kemudian Luthans (2002:235) mengartikan komitmen organisasi dalam tiga pengertian yaitu: 1) suatu kekuatan sikap sekaligus keputusan yang menjadi bagian organisasi; 2) suatu keinginan atau kehendak untuk mewujudkan kinerja tinggi sebagai bagian yang harus ditumbuhkembangkan dalam organisasi; dan 3) suatu keyakinan yang diterima sebagai nilai sekaligus tujuan yang harus dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keinginan seseorang untuk mewujudkan kinerja yang baik di dalam organisasi. Dengan adanya suatu keinginan tersebut maka akan membawa keuntungan yang baik bagi organisasi tersebut. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan budaya organisasi dengan kinerja (Putriana, dkk., 2015). Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nugroho dan Tri Haryanto (2015) yang juga mengatakan bahwa ada hubungan komitmen organisasi dengan kinerja. Berdasarkan teori dan penelitian-penelitian di atas, masalah kinerja guru SD Metta Maitreya dapat diselesaikan dengan meningkatkan komitmen organisasi. Kemudian untuk pengujian secara penelitian maka akan dilakukan penelitian untuk menguji teori yang telah dijelaskan di atas. Diharapkan hasil penelitian yang dilakukan juga sama dengan teori yang telah dijelaskan di atas.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk menyelesaikan masalah tersebut dengan melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru SD Metta Maitreya Pekanbaru".

## METODE PENELITIAN (12 pt)

Sudaryanto (1993:9) menyatakan bahwa metode adalah cara yang harus dilaksanakan. Jika dihubungkan dengan penelitian pendidikan maka metode dalam penelitian pendidikan adalah cara yang harus dilakukan dalam penelitian pendidikan. Kemudian metode dalam penelitian pendidikan ini adalah metodesurvei dengan teknik korelasional.

Metode yang digunakan dalam penelitian pendidikan ini adalah metode survei dengan teknik korelasional yang dilakukan di SD Metta Maitreya mulai dari Juni sampai dengan 31 Agustus 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Metta Maitreya yang berjumlah 24 orang. Oleh karena jumlah guru SD Metta Maitreya kurang dari 100 orang maka semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 24 orang guru. Ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2010:134-185) mengatakan bahwa apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya. Instrumen dan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang berjumlah 39 butir pertanyaan untuk variabel kinerja guru dan 25 butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi. Seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian telah melalui tahap uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian tersebut menunjukkan masing-masing butir pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Setelah data terkumpul, selanjutnya dianalisis menggunakan uji korelasi ganda dengan bantuan SPSS versi 16.00 for Windows.

### a. Definisi Konseptual dari Kinerja

Kinerja adalah evaluasi hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini berarti harus ada instrumen yang digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang. Dengan adanya evaluasi tersebut maka akan dapat dilakukan tindak lanjut terhadap hasil kerja tersebut.

### b. Definisi Operasional dari Kinerja

Kinerja adalah evaluasi hasil kerja guru dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini berarti harus ada instrumen yang digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh guru. Dengan adanya evaluasi tersebut maka akan dapat dilakukan tindak lanjut terhadap hasil kerja tersebut.

### c. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

Untuk mengukur kinerja guru maka dibuat 39 butir pernyataan dengan lima alternatif jawaban (1) Tidak Pernah, (2) Jarang, (3) Kadang-Kadang, (4) Sering, dan (5) Selalu. Teori yang digunakan untuk membuat instrumen kinerja ini adalah Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel kisi-kisi instrumen kinerja guru berikut ini:

**Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja**

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Menguasai ilmu pendidikan	1 sampai 17	17
2	Memiliki kepribadian yang baik	18 sampai 27	10
3	Memiliki jiwa sosial	28 sampai 34	7
4	Menguasai bidang yang diajar di kelas dengan profesional	35 sampai 39	5
	<b>Jumlah</b>		39

### d. Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Analisis validitas Instrumen Kinerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi menggunakan rumus sebagai berikut (Purwanto, 2011:207 dengan Modifikasi).

$$\text{Nilai validitas} = \frac{\text{skor item yang diperoleh}}{\text{skor maksimum}} \times 4$$

Data yang dikumpulkan dari hasil validasi instrumen penelitian, lalu dianalisis dengan ketentuan sebagai berikut.

**Tabel 2. Kriteria Validitas**

Tingkat Pencapaian	Kategori
Rata-rata > 3,20	Sangat valid
2,40 < rata-rata ≤ 3,20	Valid
1,60 < rata-rata ≤ 2,40	Cukup valid
0,80 < rata-rata ≤ 1,60	Kurang valid
Rata-rata ≤ 0,80	Tidak valid

Sumber: Mulyardi (2002:82) dengan Modifikasi

Berdasarkan hasil perhitungan lampiran 3 dan berdasarkan Tabel 2 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai validitas instrumen kinerja guru yaitu 3,60 yang bernilai sangat valid. Instrumen kinerja guru juga dicari tingkat reliabilitasnya menggunakan bantuan SPSS 16. Kriteria untuk menilai reliabilitas dari instrumen kinerja guru sebagai berikut:

**Tabel 3. Kriteria Reliabilitas**

No.	Kategori	Nilai Reliabilitas
1	Sangat Rendah	< 0,21
2	Rendah	0,21 – 0,40
3	Sedang	0,41 – 0,70
4	Tinggi	0,71 – 0,90
5	Sangat Tinggi	0,91 – 1,00

Sumber: Razak (2008:131)

Berikut ini hasil pencarian nilai reliabilitas instrumen kinerja dengan bantuan SPSS 16.

**Tabel 4. Hasil Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru (Y)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

Berdasarkan data olahan dengan bantuan SPSS 16, maka diperoleh tabel di atas dimana dapat dilihat nilai reliabilitas dari instrumen kinerja guru yaitu 0,729. Ini berarti tingkat konsistensi dari instrumen tersebut berada pada kategori tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator dari variabel kinerja guru sudah reliabel yang berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen yang handal.

e. Definisi Konseptual dari Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keinginan seseorang untuk mewujudkan kinerja yang baik di dalam organisasi. Dengan adanya suatu keinginan tersebut maka akan membawa keuntungan yang baik bagi organisasi tersebut. Definisi Operasional dari Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keinginan guru untuk mewujudkan kinerja yang baik di dalam organisasi. Dengan adanya suatu keinginan tersebut maka akan membawa keuntungan yang baik bagi organisasi tersebut.

g. Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Untuk mengukur komitmen organisasi maka dibuat 25 butir pernyataan dengan lima alternatif jawaban (1) Tidak Pernah, (2) Jarang, (3) Kadang-Kadang, (4) Sering, dan (5) Selalu. Teori yang digunakan untuk menyusun instrumen tersebut adalah teori dari Luthan (2002). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel kisi-kisi instrumen komitmen organisasi berikut ini:

**Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Mendapatkan inspirasi terbaik	1	1
2	Memiliki loyalitas	2	1
3	Bekerja dengan baik	3, 4, 7, 8, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	17
4	Tempat terbaik dalam bekerja	5, 9, 10, 11, 12	5
5	Jenjang karir	6	1
	<b>Jumlah</b>		<b>25</b>

**h. Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasi**

Berdasarkan Lampiran 3 dan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai validitas instrumen komitmen organisasi yaitu 3,47 yang bernilai sangat valid.

Berikut ini hasil pencarian nilai reliabilitas instrumen komitmen organisasi dengan bantuan SPSS 16

**Tabel 6. Hasil Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	5

Berdasarkan data olahan dengan bantuan SPSS 16, maka diperoleh tabel di atas dimana dapat dilihat nilai reliabilitas dari instrumen komitmen organisasi yaitu 0,769. Ini berarti tingkat konsistensi dari instrumen tersebut berada pada kategori tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator dari variabel komitmen organisasi sudah reliabel yang berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen yang handal.

Hipotesis statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan notasi sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yx1} > 0,05$$

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara X<sub>1</sub> dengan Y.

$$H_a : \rho_{yx1} < 0,05$$

Terdapat hubungan yang signifikan antara X<sub>1</sub> dengan Y.

Keterangan:

H<sub>0</sub> = Hipotesis nol

H<sub>a</sub> = Hipotesis alternatif

$\rho_{yx1}$  = Koefisien korelasi antara komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) dengan kinerja guru (Y).

**PEMBAHASAN (12 pt)**

Untuk hubungan yang terjadi antara komitmen organisasi dengan kinerja guru, koefisien korelasi yang terbentuk yaitu sebesar 0,418 yang mengartikan hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru adalah cukup kuat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh *R Square* sebesar 0,175 atau 17,5%. Ini berarti 17,5% variansi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kinerja guru melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 100,163 + 0,644X_1$ . Persamaan regresi  $\hat{Y} = 100,163 + 0,644X_1$  mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor komitmen organisasi, maka akan diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,644 pada konstanta 100,163.

Untuk menguji signifikansi korelasi antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) digunakan rumus uji t. Harga  $t_{hitung} = 2,160$  sedangkan harga  $t_{tabel}$  untuk uji dua pihak dengan  $k = 22$ ,  $\alpha = 0,05$  diperoleh harga  $t_{tabel} = 2,07387$ . Karena  $t_{hitung} = 2,160 > t_{tabel} = 2,07387$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y).

Kemudian, berdasarkan hasil  $F_{hitung} = 4,667 > F_{tabel} = 4,30095$ , dengan taraf signifikansi 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y).

Wahyuni, dkk., (2014) dalam penelitiannya dengan judul *Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya* menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang didapat oleh Wahyuni, dkk., sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan dengan hasil yaitu komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Dengan demikian teori yang dikemukakan oleh Wahyuni, dkk., dapat diterima. Jadi, semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi kinerja guru.

## KESIMPULAN DAN SARAN (12 pt)

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) SD Metta Maitreya. Komitmen organisasi dapat menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 0,175 atau 17,5% terhadap kinerja guru. Artinya 17,5% kinerja guru dapat ditingkatkan melalui komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 82,5% dapat ditingkatkan melalui variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima, yaitu komitmen organisasi ( $X_1$ ) mempunyai hubungan yang signifikan secara parsial (individu) dengan kinerja guru (Y) SD Metta Maitreya. Dengan demikian, kinerja Guru SD Metta Maitreya dapat ditingkatkan melalui peningkatan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka berikut ini diberikan saran dalam penelitian ini yaitu

1. Guru SD Metta Maitreya harus dapat membuat siswa dapat memahami materi pelajaran sehingga dapat mengerjakan PR yang diberikan oleh guru.
2. Guru SD Metta Maitreya harus berusaha agar nilai siswa berada di atas KKM untuk setiap mata pelajaran.
3. Guru SD Metta Maitreya harus berusaha profesional saat bekerja.
4. Guru SD Metta Maitreya harus bertanggung jawab saat bekerja.
5. Guru SD Metta Maitreya harus mempunyai komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja SD Metta Maitreya.
6. Masalah dalam penelitian ini sudah selesai yaitu dengan meningkatkan komitmen organisasi agar kinerja guru dapat meningkat.

**Daftar Rujukan (12 pt)**

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc.
- Irawan, Prastya. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Company.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Meyer J dan Allen N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory Research, And Application*. Sage Publication.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, A. P., & Haryanto, A. T. (2019). The role of job characteristics and professional commitment to tenure and performance (study of teachers in public high schools in solo raya). *Journal of Indonesian Science Economic Research*, 1(1), 26-31., (<http://journalindonesia.org/index.php/JISER/article/view/4/5>, diakses tanggal 29 Juli 2022).
- Putriana, L., Umar, H., & Riady, H. (2015). The impact of organizational culture on job satisfaction, organizational Commitment and job Performance: Study on Japanese Motorcycle Companies in Indonesia. *Int J Edu Res*, 3, 103-14., (<http://www.ijern.com/journal/2015/September-2015/09.pdf>, diakses tanggal 29 Juli 2022).
- Sudaryanto. (1993). *Metode dan Aneka Teknik Analisis Bahasa: Pengantar Penelitian Wahana Kebudayaan secara Linguistis*. Duta Wacana University Press.
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2014). Influence of organizational commitment, transactional leadership, and servant leadership to the work motivation, work satisfaction and work performance of teachers at private senior high schools in Surabaya. *Educational Research International*, 3(2), 82-96., ([http://www.erint.savap.org.pk/PDF/Vol.3\(2\)/ERInt.2014\(3.2-10\).pdf](http://www.erint.savap.org.pk/PDF/Vol.3(2)/ERInt.2014(3.2-10).pdf), diakses tanggal 29 Juli 2022).
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.