MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN EFIKASI DIRI PADA PT.BPR ARTHAGUNA MANDIRI

Yuni Siti Abidah[1)]
[1] Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Komputer Indonesia
[2] Jalan Dipatiukur 112-116, Kota Bandung, Kodepos,40132
E-mail: **yunisitiabidah@gmail.com**[1)]

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada PT.BPR Arthaguna Mandiri mengenai pemberdayaan karyawan, efikasi diri serta kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian analisis deskriptif menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan yaitu kategori kurang baik, variabel efikasi diri kategori kurang baik, dan kinerja karyawan kategori cukup baik. Selanjutnya hasil penelitian verifikatif menunjukan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan yang di pengaruhi oleh positif dan negatif, dari kedua variabel yang mempengaruhi pemberdayaan dan efikasi diri secara simultan dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan.

EMPLOYEE PERFORMANCE MODEL THROUGH EMPLOYEE EMPOWERMENT AND SELF EFFICACY ON PT. BPR ARTHAGUNA MANDIRI

Abstract – *This reseacrh aims to know the description of the performance of employee at PT. BPR Arthaguna Mandiri about empowering employees, self-efficacy, as well as the performance of employee and how to influence empowerment against the performance of employees and how to influence of self-efficacy on employee performance. The results of the descriptive anlysis of the study showed that empowerment of employees is less good category, self-efficacy variable less good category, and employee performance good enough. Next verification research results indicate that the employee empowerment effect significantly to employee performance, self-efficacy has significant effect on employee performance and that is influence by positive and negative, from the two variables that affect the empowerment and self-efficacy are simultane influenced by employee performance variables.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban,cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemukan.Peranan SDM yang dimiliki oleh setiap individu harus dapat digunakan scara maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Sri Widodo, 2015; 1). Selanjutnya Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas (Salangka dan Dotulong, 2015). Dengan memiliki sumber daya yang berkualitas maka perusahaan akan dapat bersaing dengan perusahaan lain dan perusahaan dapat mencapai tujuan. Selain itu perusahaan yang maju di tentukan pula oleh atasan yang terbuka dengan karyawannya. Dengana begitu maka karyawan merasa di libatkan dan karyawan akan merasa nyaman berada di ruang lingkup tersebut.Dalam dunia perbankan tentu sangat dibutuhkan adanya pemberdayaan dan efikasi diri untuk menciptakan kinerja yang optimal. PT. BPR Arthaguna Mandiri adalah Bank Perkreditan Rakyat yang bergerak di bidang usaha penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk simpanan (Tabungan dan Deposito) serta menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman/kredit yang dikelola secara professional serta kompeten dalam bidang keuangan mikro. PT. BPR Arthaguna Mandiri berdiri dan beroperasi sejak tahun 1999.

KAJIAN PUSTAKA

Pemberdayaan Karyawan

Menurut Wibowo (2007) pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang penting karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Menurut Judge dalam Yusti Pujisari (2001) mengatakan bahwa pemberdayaan selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi. Menurut Hansen dan Mowen dalam Mahardiani (2004) pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya. Menurut Cook dan Macaulay dikutip Wibowo (2008:112), pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada filsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi.

Efikasi Diri

Menurut Albert Bandura (dalam David G. Myers, 2012: 72) mengemukakan bahwa self efficacy merupakan perasaan akan kemampuan kita dalam mengerjakan suatu tugas. Selanjutnya Bandura (dalam M. Nur Ghufron & Rini Risnawati S, 2010: 73) mendefinisikan bahwa efikasi diri (self efficacy) adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Luthan (2014:338) menyatakan bahwa Efikasi Diri mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Sementara itu Laura A. King (2012: 412) mengemukakan self efficacy adalah kepercayaan individu bahwa ia dapat menguasai sebuaah situasi dan menghasilkan keluaran yang positif. Selanjutnya Dede Rahmat Hidayat (2011: 156) Menyatakan bahwa efikasi diri adalah penilaian diri terhadap kemampuan diri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang ditetapkan. Efikasi diri memberikan dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Sehingga produktifitas karyawan menjadi meningkat yang disebabkan kinerja karyawan juga meningkat. Kinerja (performance) menurut Riniwati (2011:50) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja

karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2002:78)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Dengan kata lain untuk mengetahui pemberdayaan karyawan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Perhitungannya dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* 17*.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kinerja Karywan =2.382 + 0.502(Pemberdayaan Karyawan)+ 0.909(Efikasi Diri)+ 0.171ε

C = 2.382 jika Pemberdayaan dan Efikasi Diri bernilai 0, maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai 2.382

β_1 = 0.502 artinya untuk setiap pertambahan Pemberdayaan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.502.
β_2 = 0.909 artinya untuk setiap pertambahan Efikasi Diri sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.909.
ε = 17,1 % Variabel lain yang tidak diteliti.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan Pemberdayaan karyawan(X1) dengan Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0.853. menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah sangat baik/tinggi (dalam interval 0,81 – 1,00).
2. Keeratan hubungan Efikasi Diri(X2) dengan Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0.88. menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah sangat baik/tinggi (dalam interval 0,81 – 1,00).
3. Keeratan hubungan simultan Pemberdayaan karyawan dan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan sebesar 0.910. korelasi Pemberdayaan dan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- **Pemberdayaan terhadap kinerja karyawan**

  untuk variabel Pemberdayaan Karyawan (X_1) sebesar 3.720, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0.05/2 ; 62 – 2 – 1 = (0.025 ; 59) yaitu 2.001, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.720>2.001) dan sig (0.000< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR ARTHAGUNA MANDIRI.

- **Efikasi diri terhadap kinerja karyawan**

  untuk variabel Efikasi Diri (X_2) sebesar 5.916, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 62 – 2 – 1 = (0,025 ; 59) yaitu 2.001, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.916>2.001) dan sig (0.000< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR ARTHAGUNA MANDIRI

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

- pemberdayaan karyawan, efikasi diri dan kinerja karyawan

Untuk variabel pemberdayaan karyawan, efikasi diri dan kinerja karyawan sebesar 142.984, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untukdf1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 62 – 3 = 59 sehingga didapat f_{tabel}(2 ; 59) sebesar 3.15 dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (142.984>3.15) dan sig (0.000 <0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR ARTHAGUNA MANDIRI.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul model kinerja karyawan melalui pemberdayaan karyawan dan efikasi diri di PT. BPR Arthaguna Mandiri, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Pemberdayaan yang didalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu sistem penghargaan, keterlibatan karyawan, akses informasi dan kompetensi. Termasuk dalam kategori kurang baik, dengan indikator yang paling rendah sistem penghargaan.
2. Efikasi diri yang ada di PT. BPR Arthaguna Mandiri berada pada kategori kurang baik, terdiri dari 4 indikator yaitu perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan termasuk dalam kategori kurang baik, dengan indikator yang paling rendah yaitu senang pekerjaan yang menantang.
3. Dari 3 indikator kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen termasuk dalam kategori cukup baik, dengan indikator yang paling rendah yaitu kompetensi.
4. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pemberdayaan terhadap kinerja di PT. BPR Arthaguna Mandiri.
5. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari efikasi diri terhadap kinerja di PT. BPR Arthaguna Mandiri.
6. Secara simultan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja di PT. BPR Arthaguna Mandiri

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja di PT. BPR Arthaguna Mandiri, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Penerapan pemberdayaan masih berjalan kurang baik di PT. BPR Arthaguna Mandiri, namun adapun hal yang disarankan adalah perusahaan lebih bisa memberikan penghargaan kepada setiap divisi yang ada di perusahaan agar karyawan lebih bisa termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu aspirasi dari setiap karyawan agar lebih di apresiasi oleh atasan dan perusahaan agar karena karyawan lebih mengetahui perkembangan yang terjadi di lapangan.
2. Efikasi diri di PT. BPR Arthaguna Mandiri masih berjalan kurang baik. Oleh karena itu Perusahaan harus lebih bisa menambah karyawan agar karyawan yang ada bisa lebih fokus melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan tidak ada terjadi nya waktu jam lembur karena dengan bekerja lembur pun karyawan sudah tidak bisa bekerja secara maksimal.
3. Kinerja PT. BPR Arthaguna Mandiri sudah berjalan baik. Namun terdapat hal yang disarankan kepada pihak Perusahaan adalah dengan lebih memperhatikan karyawan agar karyawan dapat berkomitmen dengan perusahaan seperti di berikannya tunjangan yang menjanjikan dalam jangka panjang kedepan.
4. Pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja di PT. BPR Arthaguna Mandiri bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan perusahaan untuk mendukung motivasi karyawan yang ada dalam memberikan kinerja terbaik untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diterimanya.
5. Pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja di PT. BPR Arthaguna Mandiri bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa

dimanfaatkan perusahaan untuk menguji setiap karyawan yang ada dalam memberikan pekerjaan yang lebih menantang agar terjadi persaingan yang sehat antara setiap karyawan untuk memacu kinerjanya lebih baik lagi.

6. Pengaruh antara pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja di PT. BPR Arthaguna Mandiri bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan perusahaan agar karyawan lebih bisa menjadi kesatuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Furchan, 2004. Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan. Yogyakarta : Pustaka Belajar

Anwar Prabu Mangknegara. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

Ari Fadzilah . (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Of Efficacy terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT.Sinar Sosro Wilayah pemasaran semarang,3 (22),Maret 2017.

Arikunto, Suharsimi. 2006. Metodelogi penelitian. Yogyakarta: Bina Aksara.

Azwar, S. (2007). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bum Yang Seung- Ok Choi Sang.nov 2008. Employee empowerment and team performance. Journal Team Performance Management Vol. 15 No. 5/6, 2009. Diakses tanggal 12 Februari 2017

Chasanah, N., 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Tesis Pascasarjana. Universitas Dipoengoro Semarang.

Dantes, Nyoman. 2012. Metode Penelitian. Yogyakarta: Andi

David G.Myers. 2012. Psikologi Sosial. Jakarta: Salemba Humanika.

Dede Rahmat Hidayat. 2011. Teori dan Aplikasi. Psikologi Kepribadian dalam

Fuad Mas'ud, 2004,Buku Survai diagnosis organisasional: konsep & aplikasi Cetakan ke 4, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Harfiahana Puspa Rini. 2013. Self Efficacy Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Ujian Nasional. Jurnal Online Psikologi. Jilid 1, No. 1, (http://ejournal.umm.ac.id, Diunduh 06 Mei 2017).

Hasan, M. Iqbal, Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.

Hernowo Narmodo & M. Farid Wajdi, 2006, Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2015/12/kinerja.html 19.32, 16 April 2017

http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html 19.32, 16 April 2017

http://zakkiah.blogspot.co.id/2013/06/self-efficacy-teori-bandura.html 19.32, 16 April 2017

Husein Umar, 2005, "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Jacob Cherian & Jolly Jacob. Journal of business and management 2013. Vol. 8, No. 14; 2013 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119. Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. Diakses tanggal 20 Maret 2017.

Jonathan Sarwono, 2005, *"Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS",* Yogyakarta: Andi Yogyakarta

Jones, G. R. 1986. Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers adjustments to organizations. *Academy of Management Journal Vol.* 29. Retrieved from http://www.jstor.org/stable/256188.

Jurnal, 2003, Implikasi Self-Efficacy Terhadap Sumber Daya Manusia, Lintasan Ekonomi Volume XX Nomor 2, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Kashefi., et al. (2013). Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Performance. Journal Of Contemporary Research In Business 4(12)

Laura A.King. 2012. Psikologi Umum. Sebuah Pandangan Apresiatif. Jakarta: Salemba Humanika.

M. Nur Ghufron dan Rini Risnawita S. 2010. Teori - teori Psikologi . Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2004. Manajemen SumberDaya Manusia: Buku Dua . Jakarta: Salemba Empat

Moh Nazir. 2003. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003

N. Iroegbu Manasseh Self Efficacy And Work Performance: A Theoretical Framework Of Albert Bandura's Model, Review Of Findings, Implications And Directions For Future Research. Issn: 2328-7837 (Print); Issn: 2328-7845 (Online). 2015; 4(4): 170-173 Published Online July 12, 2015 (Http://Www.Sciencepublishinggroup.Com/J/Pbs)

Ormrod, Jeanne Ellis. (2008) *Psikologi Pendidikan Jilid II*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Paul R.J, B.P Niehoff, W.H Turnley. 2000. Empowerment, expectations, and the psychological contract - managing the dilemmas and gaining the advantages. Journal of Social - Economics. 3633754. Vol. 29. (http://www.sciencedirect.com.science/journal/10535357/29/5) diakses 23 Maret 2017. Pp.471-485

Pradiansyah, Arvan. 2002. You Are A Leader! Menjadi Pemimpin dengan Memanfaatkan Potensi Terbesar yang Anda Miliki: Kekuatan Memilih!.Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.

Priansa, Donni Juni dan H. Suwatno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Rizwan, Dil Jan Khan dan Fawad Saboor, 2011. Relations of Job Involment with Employee Performance: Moderating role of Attitude. European Journal of Business and Management. Vol. 3, Number 8.

Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi.* PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta

Santrock, J.W. 2007. Psikologi Pendidikan (edisi kedua) . (Penerj. Tri Wibowo B.S). Jakarta: Kencana.

Sarah Cook And Steve Macaulay. 1997. Perfect Empowerment, Pemberdayaan Yang Tepat. PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Badung: Refika Aditama.

Sri Widodo Soedarso. (2016). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Informasi Teknologi Komputer. Bandung. Manggu Media.

Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung: ALFABET.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABET.

Suryadewi, Putu Chori, I ketut Dunia dan Naswan Suharsono. 2014. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pada PT. Bali Segara Nusantara. *Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja,* 4(1) h: 1-11.

Ugboro, I. O., Obeng, K. 2000. Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction In TQM Organizations: An Empirical Study. Journal of Quality Management 5: 247 – 272. Diakses tanggal 12 Februari 2017.

Umi Narimawati (2007) Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi contoh dan perhitungannya. Jakarta. Agung Media.

Umi Narimawati. (2008). Metodelogi Penelitian kualitatif dan kuantitatif. Teori dan Aplikasi,. Bandung: Agung Media

Umi Narimawati., et all (2010) penulisan karya ilmiah. Panduan awal menyusun skripsi dan tugas akhir aplikasi pada fakultas ekonomi unikom. Bekasi. GENESIS

Wibowo.2016.Manajemen Kinerja .Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.