

Pengaruh Keterampilan terhadap Kualitas Kerja Bidan di Puskesmas Mampu Poned Kota Bandung

Ami Amelia^{*1}, Sri Suwarsi²

¹Program Studi Pendidikan Dokter, Fakultas Kedokteran, Universitas Abdurrab, Indonesia

²Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia

ami.amelia@univrab.ac.id¹, srisuwarsi@yahoo.com²

Alamat: Universitas Abdurrab, Jl. Riau Ujung No 73 Pekanbaru – Riau - Indonesia

Korespondensi penulis : ami.amelia@univrab.ac.id*

Abstract. Maternal mortality rates reflect the risks faced by the mother during pregnancy and childbirth. The high rate of maternal death is likely to occur in high risk pregnant women that can not detected earlier. The role of Puskesmas as primary health care facilities and midwives as the spearhead of service, becomes important in this early detection. Therefore, researchers are interested in the effect of competence on the performance of midwives in maternal health services in Puskesmas Mampu Poned Bandung. To determine Competence of Midwives, The Performance of Midwives and to determine the effect of Competence on the Performance of the midwives in Puskesmas Mampu Poned Bandung. The type of this research is verificative analysis with cases study methods. The sampling method using a total sampling method (census). The entire population will be selected as sample that is midwives who work at Puskesmas Mampu Poned Bandung 77 midwife. After data is collected, the data distribution will be tested using the product moment correlation technique. Then the data will proceed with analysis that consists of two parts: a descriptive analysis and regression analysis. The result of correlation analysis, obtained a very strong relationship between the Performance and Competence of the Midwives ($r = 0.972$). Then from the regression analysis known that there is an influence on the Performance and Competency of the Midwives ($t_{arithmetical} = 35.802$). Competence and Performance of midwives in Puskesmas Mampu Poned Bandung is good. There is also a very strong influence between the competence of midwives with performance significantly

Keywords: Competence, Midwife Performance, Puskesmas Poned

Abstrak. Angka kematian ibu mencerminkan resiko-resiko yang dihadapi ibu selama kehamilan dan melahirkan. Tingginya angka kematian ibu kemungkinan terjadi pada ibu hamil dengan resiko tinggi yang tidak terdeteksi secara dini. Peran Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan dasar tingkat pertama dan Bidan sebagai ujung tombak pelayanan menjadi penting dalam deteksi dini ini. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja bidan dalam pelayanan kesehatan ibu di Puskesmas Mampu Poned Kota Bandung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Kompetensi Bidan, Kinerja Bidan serta untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Bidan di Puskesmas Mampu Poned Kota Bandung. Jenis penelitian ini adalah penelitian analisis verifikatif dengan metode studi kasus. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling total (sensus) dimana seluruh populasi akan dipilih menjadi sampel penelitian yaitu bidan yang bekerja di Puskesmas Mampu Poned Kota Bandung yang berjumlah 77 bidan. Setelah data terkumpul, dilakukan uji validitas dengan teknik korelasi product moment. Kemudian dilanjutkan dengan analisis data yang terdiri dari 2 bagian yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi. Setelah dilakukan analisa korelasi, didapatkan hubungan yang sangat kuat antara Kompetensi Bidan dengan Kinerja Bidan ($r = 0,972$). Kemudian dari analisa regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh Kompetensi Bidan terhadap Kinerja Bidan ($t_{hitung} = 35,802$). Kompetensi dan kinerja bidan di Puskesmas Mampu Poned Kota Bandung sudah baik. Secara signifikan juga terdapat pengaruh sangat kuat antara kompetensi bidan dengan kinerjanya.

Kata kunci: Kompetensi, Kinerja, Bidan, Puskesmas, Poned

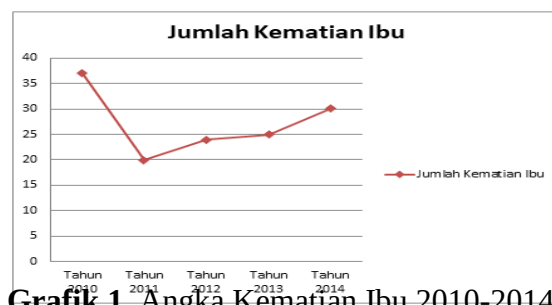
1. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Laporan Rutin Program Kesehatan Ibu Tahun 2013 yang diterima dari Dinas Kesehatan Provinsi tercatat Jawa Barat menduduki peringkat tertinggi dalam jumlah AKI. Dalam laporan tersebut, sekitar 781 kasus kematian ibu terjadi di Jawa Barat dari total 5.019 kasus. Dari angka tersebut, Jawa Barat menjadi penyumbang 50 % jumlah kematian ibu. (Susanti, 2015).

Kematian ibu adalah kematian seorang wanita yang dikarenakan oleh kehamilan, persalinan, dan masa nifasnya. Angka kematian ibu merupakan indikator yang sangat penting. Angka kematian ibu mencerminkan resiko-resiko yang dihadapi ibu selama kehamilan dan melahirkan yang dipengaruhi oleh ;

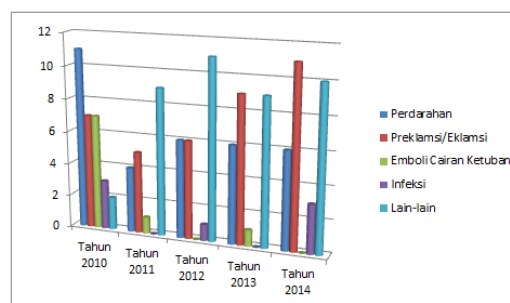
- a. Keadaan sosial ekonomi dan kesehatan yang kurang baik menjelang kehamilan.
- b. Kejadian berbagai komplikasi pada kehamilan dan kelahiran.
- c. Tingkat tersedianya dan penggunaan fasilitas pelayanan kesehatan termasuk pelayanan perinatal dan obstetri.

Laporan kematian ibu di Kota Bandung dilaksanakan melalui pelacakan dan autopsi verbal. Grafik jumlah kematian ibu dari tahun ke tahun dapat diamati pada grafik dibawah ini.



Grafik 1. Angka Kematian Ibu 2010-2014

Kematian ibu disebabkan oleh kasus perdarahan, eklampsia, infeksi dan lain-lain. Untuk penyebab kematian ibu di Kota Bandung dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Perkembangan Jumlah Kematian Ibu

Kompetensi dikaitkan dengan kinerja menurut Baso (2003:35) adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan dan sikap utama yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang

efektif dalam pekerjaan. Kinerja sebagai hasil dari unsur-unsur kemampuan tersebut dapat diukur dan terstandarisasi. Aplikasi kompetensi dalam memperbaiki peningkatan kinerja dapat dilakukan pada berbagai kegiatan di tempat kerja termasuk dalam manajemen kinerja.

Pelayanan berkualitas dapat diwujudkan dengan adanya tenaga kesehatan yang kompeten. Tenaga kesehatan yang dimaksud yaitu dokter dan bidan. Bidan sebagai tenaga kesehatan yang pertama kali berhadapan langsung dengan ibu hamil tentu disini sangat penting perannya. Jika bidan kompeten dalam melaksanakan tugasnya akan membantu menurunkan AKI akibat persalinan.

Dengan adanya kualitas kerja pegawai yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi bisa tercapai. Akan tetapi, tidak semua pegawai itu mempunyai kualitas yang tinggi, ada berbagai macam tingkat kualitas yang dimiliki oleh para pegawai. Salah satu yang berhubungan dengan kualitas kerja tersebut adalah kompetensi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence*, yang berarti kemampuan, wewenang dan kecakapan. Dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik. Karakteristik dari kompetensi yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan (Mangkunegara, 2010).

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter *dalam* Saifuddin (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Menurut McClelland (Rivai, 2013), keterampilan dan pengetahuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang. McClelland mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan,

keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Berikut penjelasan lebih rinci masing-masing kompetensi :

- a. Keterampilan (*skill*) : keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik. Contoh : kemampuan mengemudi
- b. Pengetahuan (*knowledge*) : informasi yang dimiliki/dikuasai seseorang dalam bidang tertentu. Contoh : mengerti ilmu manajemen keuangan
- c. Peran sosial (*social role*) : citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain (*the outer self*). Contoh : menjadi seorang pengikut atau seorang oposan
- d. Citra diri (*self-image*) : persepsi individu tentang dirinya (*the inner self*). Contoh : melihat/memposisikan dirinya sebagai seseorang pemimpin.
- e. Trait (*trait*) : karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang. Contoh : seorang pendengar yang baik.
- f. Motif (*motive*) : pemikiran atau niat dasar yang konstan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku. Contoh : ingin selalu dihargai, dorongan untuk mempengaruhi orang lain.

Penggunaan kompetensi sebagai dasar dari berbagai aspek sumber daya manusia kini semakin menjadi satu *trend* dalam mewujudkan satu organisasi pendidikan dan pelatihan. Kompetensi membedakan pengetahuan kerja (*job knowledge*) dalam perilaku tersirat (*underlying behaviours*) seseorang karyawan di dalam organisasi. Berdasarkan berbagai kajian yang dilakukan, hampir 70% dari perusahaan swasta menggunakan modal kompetensi untuk membantu mereka dalam strategis bisnis dan seterusnya memperbaiki kinerja perusahaan. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif. Kesimpulan ini sesuai dengan yang dikatakan Armstrong (1998), bahwa kompetensi adalah *knowledge*, *skill* dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya.

3. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data langsung di lapangan dilakukan dengan cara;

- a. Observasi, yaitu dengan mengumpulkan informasi atau data dengan cara mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan di Puskesmas mampu PONED Kota Bandung baik yang bersifat formal maupun informal.
- b. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan pihak yang terkait di Puskesmas Mampu PONED Kota Bandung.
- c. Penyebaran kuesioner, teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliable, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam pembuatan kuesioner digunakan teknik skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi. Jawaban setiap pertanyaan yang diberikan akan diberi nilai/skor mulai dari terbesar yaitu 5 hingga 1. Berikut ini adalah tabel Skala *Likert*;

Tabel 1. Skala Likert

Kriteria			Skor
Sangat Paham (SP)	Sangat Mampu (SM)	Sangat Setuju (SS)	5
Paham (P)	Mampu (M)	Setuju (S)	4
Cukup Paham (CP)	Cukup Mampu (CM)	Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Paham (TP)	Tidak Mampu (TM)	Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Paham (STP)	Sangat Tidak Mampu (STM)	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:94)

Seluruh pertanyaan yang akan disebar merupakan pertanyaan positif sehingga skor yang diberikan tidak ada yang bernilai negatif. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian secara keseluruhan mengenai sub variabel keterampilan/*skill* diperoleh nilai persentase yaitu sebesar 87,6%, ini berarti termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan sub variabel keterampilan (*skill*) Bidan di Puskesmas Mampu PONED Kota Bandung cenderung sudah sangat baik, hal ini ditunjukkan dengan adanya kemahiran, kemampuan, kesesuaian dan pemahaman yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan.

Rata-rata yang menjawab setuju dan sangat setuju pada pernyataan yang mewakili setiap indikator untuk sub variabel keterampilan/ *skill* adalah bidan usia diatas 35 tahun, berstatus PNS, masa kerja > 5 tahun. Artinya kerampilan ini berhubungan dengan pengalaman dalam bekerja. Yang berpengalaman tentu akan mempunyai keterampilan yang lebih baik daripada yang baru bekerja.

Dari 25 indikator yang mewakili sub variabel keterampilan/ *skill* ada yang nilainya rendah yaitu antara lain pada indikator kemampuan penanganan anemia pada kehamilan, kemampuan melakukan persalinan Kala II, kemampuan melakukan persalinan gawat janin dengan tindakan episiotomi, kemampuan melakukan pelayanan ibu dan bayi pada masa nifas, kemampuan melakukan penanganan kegawatan eklampsia dan kemampuan melaksanakan pencatatan dan pelaporan terpadu. Hal ini dikarenakan sub variabel keterampilan berhubungan dengan pengalaman dan pelatihan.

Berdasarkan penilaian yang diperoleh pada subvariabel Kualitas / *quality* yaitu sebesar 88,4% yang berarti termasuk dalam kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sub variabel kualitas / *quality* Bidan di Puskesmas Mampu Poned Kota Bandung cenderung sudah sangat baik, hal ini ditunjukkan dengan pelaksanaan pekerjaan yang telah sesuai dengan SPK dan SOP serta kualitas hasil pekerjaannya pun sudah semakin baik dengan ditunjukkannya bekerja tepat waktu dan teliti.

Berdasarkan uraian diatas rata-rata penilaian secara keseluruhan hasil perhitungan tanggapan responden terhadap sub variabel mengenai variabel kinerja dalam penelitian ini yaitu *quality*. Di Puskesmas Mampu Poned Kota Bandung diperoleh hasil rata-rata sebesar 89,5%, yang berarti termasuk dalam kategori sangat tinggi.

a. Analisis Korelasi

Berikut ini adalah hasil pengolahan *software SPSS 13* untuk koefisien korelasi mengenai hubungan antara Kompetensi Bidan dengan Kinerja Bidan.

Tabel 2. Analisi Korelasi *Person*

		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		0,972	0,945	0,131
A	Predictors: (Constant), Komptensi Bidan			
B	Dependent Variable: Kinerja Bidan			

Sumber : data diolah, tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,972, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara Kompetensi Bidan dengan Kinerja Bidan.

b. Analisis Regresi

Besarnya pengaruh Kompetensi Bidan terhadap Kinerja Bidan, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,972)^2 \times 100\%$$

$$= 94,5\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Bidan memberikan pengaruh sebesar 94,5% terhadap Kinerja Bidan, sedangkan sisanya sebesar 5,5% Kinerja Bidan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Artinya terdapat pengaruh sangat kuat (94,5%) antara kompetensi bidan dengan kinerjanya. Dengan demikian bahwa kompetensi yang dimiliki para bidan akan menentukan kinerjanya.

Hasil tersebut didukung dengan analisis deskriptif yang diperoleh dari rata-rata penilaian secara keseluruhan hasil perhitungan tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi termasuk dalam kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan peran Bidan di Puskesmas mampu PONEB Kota Bandung sudah memiliki tingkat Kompetensi yang bagus / tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan keterampilan, pengetahuan, sikap, sifat dan motif yang bagus.

Secara keseluruhan hasil perhitungan tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja yaitu *Quality*.. Termasuk dalam kategori sangat tinggi, artinya Bidan Puskesmas Mampu PONEB Kota Bandung memiliki kinerja yang tinggi.

Uji Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ Artinya, tidak terdapat pengaruh Kompetensi Bidan terhadap Kinerja Bidan.

$H_1 : \beta \neq 0$ Artinya, terdapat pengaruh Kompetensi Bidan terhadap Kinerja Bidan.

Rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis diatas menggunakan yaitu menggunakan uji t student :

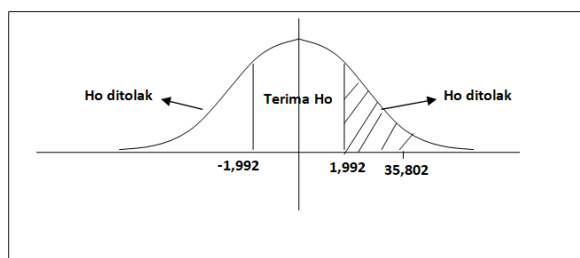
$$t_{hit} = \frac{b}{Se(b)}$$

$$= 35,802$$

Dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = 77-2 = 75$ diperoleh nilai t tabel sebesar $\pm 1,992$.

Berdasarkan kriteria uji berikut:

1. Terima H_0 jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$
2. Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3. Kurva Uji T

Sumber : data diolah, tahun 2016

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 35,802. Karena nilai t hitung ($35,802$) $>$ t tabel ($1,992$), maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh Kompetensi Bidan terhadap Kinerja Bidan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan ini dapat diuraikan sebagai berikut;

1. Kompetensi dalam penelitian terdiri dari 1 (satu) sub variabel yaitu keterampilan /*skill*. Secara keseluruhan bernilai sangat tinggi, artinya kompetensi yang dimiliki oleh bidan di Puskesmas Mampu PONED Kota Bandung sudah baik.
2. Kinerja dalam penelitian ini terdiri dari 1 (satu) sub variabel kualitas/*quality*. Secara keseluruhan nilainya termasuk dalam kategori sangat tinggi, artinya bahwa kinerja para bidan di Puskesmas Mampu PONED Kota Bandung sangat bagus
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sangat tinggi yaitu sebesar 94,5% dan signifikan, artinya bahwa kompetensi bidan memberikan pengaruh sebesar 94,5% terhadap Kinerja Bidan, sedangkan sisanya sebesar 5,5% Kinerja Bidan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Artinya terdapat pengaruh sangat kuat (94,5%) antara kompetensi bidan dengan kinerjanya. Dengan demikian bahwa kompetensi yang dimiliki para bidan akan menentukan kinerjanya.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, S. R. (2002). Sistem manajemen kinerja. Gramedia Pustaka Utama.
- Amin Widjaja Tunggal. (2008). Audit manajemen. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2003). Reliabilitas dan validitas (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Departemen Kesehatan (Depkes). (2004). Profil kesehatan Provinsi Jawa Barat (2010-2014).

Pempro JaBar.

- Dessler, G. (2008). Human resource management (11th ed.). Pearson Education, Inc.
- Dinas Kesehatan Kota Bandung. (2015). Laporan tahunan Dinas Kesehatan Kota Bandung.
- Dutka, A. (2001). AMA handbook for customer satisfaction. NTC Business Books.
- Griffin, R. (2005). Manajemen. Erlangga.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). Kompetensi plus. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kementerian Kesehatan RI. (2010). Rencana strategis Kementerian Kesehatan. Depkes RI.
- Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 128/Menkes/SK/II/2004 tentang kebijakan dasar pusat kesehatan masyarakat.
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 81 Tahun 1993 tentang pedoman tata laksana.
- Lako, A., & Sumaryati, A. (2002). Optimalisasi kinerja korporasi melalui audit kinerja manajemen sumber daya manusia. *Usahawan*, 10(XXXI).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Salemba Empat.
- Matutina. (2001). Manajemen sumber daya manusia (2nd ed.). Gramedia.
- Menteri Kesehatan RI. (2004). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128/MENKES/SK/2004 tentang kebijakan dasar pusat kesehatan masyarakat. Depkes RI.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (2005). Delivering quality service. The Free Press, A Division of Macmillan Inc.
- Riduwan, & Akdom. (2007). Rumus dan data dalam analisis statistik (2nd ed.). Alfabeta.
- Rivai, V. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (2nd ed.). Grafindo Persada.
- Sampara, L. (2000). Manajemen kualitas pelayanan. STIA LAN Press.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2003). Competence at work. John Wiley & Sons.
- Sugiono. (2008). Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. Alfabeta.
- Susanti, R. (2015, August 21). Jumlah kematian ibu dan bayi di Jabar turun tipis. Kompas. <http://health.kompas.com/read/2015/08/21/102342823/Jumlah.Kematian.Ibu.dan.Bayi.di.Jabar.Turun.Tipis>
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia (1st ed.). Kencana Prenada Media

Group.

Tjiptono, F. (2007). Manajemen jasa. Andi.

UPT Puskesmas Garuda Kota Bandung. (2015). Laporan tahunan.

UPT Puskesmas Ibrahim Adji Kota Bandung. (2015). Laporan tahunan.

UPT Puskesmas Padasuka Bandung. (2015). Laporan tahunan.

UPT Puskesmas Pagarsih Bandung. (2015). Laporan tahunan.

UPT Puskesmas Puter Kota Bandung. (2015). Laporan tahunan.

Werther, W. B., & Davis, K. (1996). Human resources and personal management (International ed.). McGraw-Hill, Inc.

Wibowo. (2012). Manajemen kinerja. PT Raja Grafindo Persada.