

Pengaruh Kerjasama, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BUMN PT. Pegadaian Sumbawa Besar¹Alma Damayani, ²I Made Murjana, ³Syaiful Amri^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM¹damayaniaalma21@gmail.com, ²Imademurjana270963@gmail.com, ³Syaifulamri5@gmail.com

(0853-3876-9402)

Abstract

This research aims to determine the influence of cooperation, communication and organizational culture on the work performance of BUMN PT employees. Sumbawa Besar Pawn Shop. PT. Sumbawa Besar Pawnshop is one of the financial institutions that is widely used by the people of Sumbawa Besar, so the performance of its employees needs to be a concern. This research uses associative research with a population and sample of 40 employees of BUMN PT. Sumbawa Besar Pawn Shop. The data collection technique used in this research is a statement in the form of a questionnaire. Hypothesis testing is partially carried out by the T test and simultaneously by the F test. The results of the research show that there is an influence between cooperation, communication and organizational culture on the work performance of BUMN PT employees. Sumbawa Besar Pawn Shop. Based on data analysis, it shows (1) collaboration has a significant effect on work performance, with a calculated T value of 3.278 which is greater than the T table of 0.028 with a significance of 0.002 which is smaller than 0.05. (2) communication has no significant effect on work performance with a calculated T value of -1.628 which is smaller than the T table of 0.028 with a significance of 0.112 which is greater than 0.05. (3) organizational culture has a significant effect on work performance with a calculated T value of 8.545 which is greater than the T table of 0.028 with a significance of 0.000 which is smaller than 0.05. Then cooperation, communication and organizational culture have a significant effect on the work performance of Pt. employees. Pegadaian Sumbawa Besar with a calculated f value of 255.824 is greater than the f table, namely 2.87 with a significance level of 0.000 which is smaller than 0.05.

Keywords: Cooperation, Communication, Organizational Culture, Job Achievement

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama, komunikasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan BUMN PT. Pegadaian Sumbawa Besar. PT. Pegadaian Sumbawa Besar merupakan salah satu lembaga keuangan yang banyak dimanfaatkan oleh Masyarakat di Sumbawa Besar, sehingga kinerja karyawannya perlu menjadi perhatian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan jumlah populasi dan sample sebanyak 40 orang karyawan BUMN PT. Pegadaian Sumbawa Besar. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa pernyataan berbentuk kuesioner. Pengujian hipotesis secara parsial uji T dan secara simultan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kerjasama, komunikasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan BUMN PT. Pegadaian Sumbawa Besar. Berdasarkan analisis data menunjukkan (1) kerjasama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, dengan nilai T hitung 3,278 lebih besar dari T tabel 0,028 dengan signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. (2) komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai T hitung -1,628 lebih kecil dari T tabel 0,028 dengan signifikansi 0,112 lebih besar dari 0,05. (3) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai T hitung 8,545 lebih besar dari T tabel 0,028 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian kerjasama, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pt. Pegadaian Sumbawa Besar dengan nilai f hitung 255,824 lebih besar dari f tabel yaitu 2,87 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Kerjasama, Komunikasi, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia di jadikan sebagai penopang serta sebagai penggerak terhadap jalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan raksa). Sehingga dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan dapat memanfaatkan potensi dari sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai dan mutu bagi perusahaan. sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawandengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawandan atasan.

Perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan pada perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik jika karyawan tidak bekerja sama secara selaras. Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. (Eva Silvani Lawasi et al., dalam Stephen dan Timothy, 2017

Salah satu penunjang terciptanya kinerja yang baik yaitu adanya komunikasi yang baik dan berjalan lancar antara pimpinan dan pegawai maupun sesama pegawai. Mangkunegara (2014:145) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Selain komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja, budaya organisasi disebuah organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi didefinisikan Edgar Schein dalam Luthans (2006:278) sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah - masalah

eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya.

PT. Pegadaian Sumbawa Besar, sebagaimana pegadaian lainnya merupakan perusahaan BUMN sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Perusahaan ini terkenal dengan bisnis gadainya yang memiliki semboyan “mengatasi masalah tanpa masalah”.

Pegadaian Sumbawa adalah kantor cabang dari PT Pegadaian yang berlokasi di Sumbawa, Nusa Tenggara Barat, Indonesia. PT Pegadaian adalah sebuah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang jasa pembiayaan dan jaminan fidusia. Perusahaan ini didirikan dan diresmikan pada tahun 1992 pada tanggal 29 Februari. Kantor PT Pegadaian ini menyediakan berbagai layanan terkait dengan produk-produk PT Pegadaian. Layanan produk PT Pegadaian yang tersedia mulai dari investasi emas pegadaian, cek harga emas pegadaian, tabungan emas, pendaftaran pegadaian digital atau pegadaian online, Kredit Cepat Aman (KCA) pegadaian, pegadaian syariah dan lainnya. Pada kantor ini juga nasabah bisa mengajukan pinjam uang atau kredit dengan jaminan muali dari surat BPKB kendaraan motor atau mobil, surat tanah dan lainnya.

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan pelayanan yang dilakukan oleh pegadaian itu sendiri sudah termasuk dalam kategori maksimal baik dari segi daya tanggapannya, jaminan, bukti fisik, empati serta keandalannya terhadap nasabah. Wawancara yang dilakukan dengan salah seorang karyawan yaitu Ibu Dian (27) mengatakan “bahwa pelayanan yang diberikan kepada nasabah sudah maksimal dikarenakan kerjamasa dari semua karyawan yang ada, serta petugas dari PT. Pegadaian Cabang Sumbawa sangat sopan dan santun terhadap nasabah”

Penelitian ini dikaji yang sama dilakukan Jaluddin (2017) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Pallangga” penelitian ini dilakukan dengan metode Analisis deskriptif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa memiliki pengaruh dan

signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pallangga. Begitu pula jika dilihat secara parsial diketahui bahwa kedua variabel tersebut pengaruhnya positif dan signifikan. Selain itu Rizqi Fadhiel Pamula Yoga (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Motivasi dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung” Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi, komunikasi, motivasi, dan knowledge sharing terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan. Mochammad Syaiful Rizal (2019) juga melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Bondowoso” penelitian ini menggunakan *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kasual dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa variabel Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Bondowoso. Dan penelitian yang dilakukan Mella Diyani Fabrini (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru” Dengan metode analisis data Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru dan Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

1. Kerjasama (X1) adalah pengelompokan karyawan BUMN PT. Pegadaian Sumbawa Besar yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi.
2. Komunikasi (X2) adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.
3. Budaya organisasi (X3) adalah seperangkat keyakinan yang dibagikan dan diterima secara personal serta dijadikan pegangan oleh suatu kelompok agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang beragam.

4. Prestasi kerja (Y) adalah hasil yang dicapai karyawan BUMN PT. Pegadaian Sumbawa Besar dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya terdapat analisis regresi linear berganda, uji signifikan parsial (Uji t), uji signifikansi simultan (Uji F), uji variabel dominan dan analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan salah satu persyaratan sebelum peneliti mengkaji data melalui teknik regresi linear berganda. Uji instrumen terdiri dari dua uji, yaitu :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Untuk mengetahui suatu kuesioner dapat dikatakan valid maka nilai r hitung > r tabel.

Tabel Uji Validitas

Variabel	Butiran Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kerjasama (X1)	X1.1	0,516	0,3120	Valid
	X1.2	0,716	0,3120	Valid
	X1.3	0,678	0,3120	Valid
	X1.4	0,705	0,3120	Valid
	X1.5	0,802	0,3120	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,661	0,3120	Valid
	X2.2	0,660	0,3120	Valid
	X2.3	0,770	0,3120	Valid
	X2.4	0,519	0,3120	Valid
	X3.1	0,726	0,3120	Valid

Budaya Organisasi (X3)	X3.2	0,730	0,3120	Valid
	X3.3	0,661	0,3120	Valid
	X3.4	0,816	0,3120	Valid
	X3.5	0,753	0,3120	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,317	0,3120	Valid
	Y.2	0,433	0,3120	Valid
	Y.4	0,443	0,3120	Valid
	Y.6	0,427	0,3120	Valid
	Y.7	0,521	0,3120	Valid
	Y.8	0,547	0,3120	Valid
	Y.9	0,628	0,3120	Valid
	Y.10	0,599	0,3120	Valid

Sumber : data primer diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data di atas, dapat di ketahui masing-masing variable penelitian ini adalah valid, karena nilai r_{hitung} yang lebih besar dari standar korelasi (r_{kritis}) yaitu 0,30. Oleh karena itu semua pernyataan dari masing-masing variabel penelitian ini dikatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji skor antar item dengan menggunakan Cronbach Alpha. Uji reliabilitas digunakan dalam pengambilan keputusan jika nilai Cronbach Alpha > 0.6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan jika nilai Alpha < 0.6 maka pertanyaan variabel tersebut tidak reliabel.

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	Srandar Nilai Alpha	Keterangan
1	X1	0,755	0,6	Reliebel
2	X2	0,754	0,6	Reliebel
3	X3	0,766	0,6	Reliebel
4	Y	0,697	0,6	Reliebel

Sumber : data primer diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa semua variabel mempunyai nilai lebih besat dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah *reliebel*.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi berdasarkan data yang telah dikumpulkan sebelum melakukan analisis sebuah model regresi. Uji asumsi klasi terdiri dari beberapa uji, yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.59831782
Most Extreme Differences	Absolute	0.123
	Positive	0.079
	Negative	-0.123
Test Statistic		0.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,133 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan data di atas, dapat simpulkan bahwa model regresi distribusi normal, karena dapat dilihat pada *Exact Sig* (2-tailed) yang sebesar 0,133 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Multikolinearitas

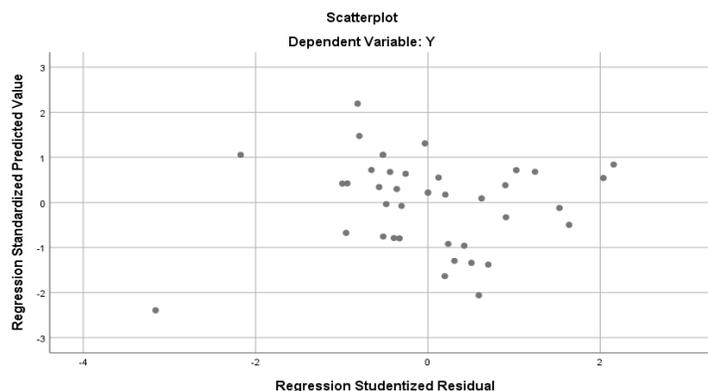
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,158	6,331
	X2	,543	1,842
	X3	,159	6,276

Berdasarkan data hasil uji tersebut maka dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel independen Kerjasama (X1) $0.158 > 0.10$ dengan nilai VIF $6,331 < 10$, Komunikasi (X2) $0.543 > 0.10$ dengan nilai VIF $1.842 < 10$, Budaya Organisasi $0.159 > 0.10$ dengan nilai VIF $6,276 < 10$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara beberapa variabel independen dan satu variabel dependen.

Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	9.719	0.881
	X1	0.343	0.105
	X2	-0.111	0.068
	X3	0.815	0.095

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,719 + 0,343 X_1 - 0,111 X_2 + 0,815X_3$$

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a		
		Standardized Coefficients		
Model		Beta	t	Sig.
1	(Constant)		11.036	0.000
	X1	0.291	3.278	0.002
	X2	-0.078	-1.628	0.112
	X3	0.755	8.545	0.000

2. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengukur pengaruh secara bersama-sama variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini adalah hasil dari uji F (simultan).

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297,639	3	99,213	255,824	,000 ^b
	Residual	13,961	36	,388		
	Total	311,600	39			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,977 ^a	,955	,951	,623	

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kerjasama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan Pt. Pegadaian Sumbawa Besar dengan nilai T hitung 3,278 lebih besar dari T tabel 0,028 dengan signifikansi 0,002 lebih besar dari 0,05.
2. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan Pt. Pegadaian Sumbawa Besar dengan nilai T hitung -1,628 lebih kecil dari T tabel 0,028 dengan signifikansi 0,112 lebih besar dari 0,05.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan Pt. Pegadaian Sumbawa Besar dengan nilai T hitung 8,545 lebih besar dari T tabel 0,028 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
4. Kerjasama, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pt. Pegadaian Sumbawa Besar dengan nilai f hitung 255,824 lebih besar dari f tabel yaitu 2,87 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakhtiar, S. dkk. (2013). Analisa Pengendalian Kualitas Dengan Menggunakan Metode Statistical Quality Control (SQC). *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2, 29–36.
- Cangara. (2007). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Devito. (2011). *Komunikasi Antarmanusia*. KARISMA Publishing Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ilmi dan Sahetapy. (2004). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen Strs yang Digunakan Perawat di Ruang RawatInap RSUD Ulin Banjarmasin*. 4, 126–133.
- Kartika Dwi Arisanti. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Kreitner Dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Liliweri. (2015). *Dasar-dasar Komunikasi Antarbudaya*. Pustaka Pelajar.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta. Andi
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung* : Remaja Rosda Karya
- Muchlas. (2008). *Perilaku Organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Nurhayati. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Melalui Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar*.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.