

ANALISIS KEPUASAN KERJA GURU FISIKA DI SMKN 5 BANTAENG

Napsawati
FKIP-Univeristas Muslim Maros
nafsa.wati@gmail.com

Abstract: Analysis Of Teacher's Physical Work Satisfaction In SMK 5 Bantaeng. The research design used was descriptive qualitative. The location of this study is at SMK 5 Bantaeng, South Sulawesi. The focus of this research is the Physics Teacher's Job satisfaction in SMK 5 Bantaeng and the factors that influence it. The informants in this study were the physics teacher of SMK 5 Bantaeng and to get more accurate information, the Principal also became the last informant. Data collection techniques used in this study include interviews, observation and documentation. The data analysis technique in this study which refers to the research problem is data reduction, data display and conclusion drawing. The results showed that the work satisfaction of non-civil servant physics teachers was not as high as the work satisfaction of physics teachers who were civil servants caused by reward factors or meeting needs that were not in accordance with workload, but from discipline and creativity between the two were constantly developed for the advancement of Bantaeng 5 . Furthermore, the factors that influence job satisfaction of physics teachers at SMK 5 Bantaeng include, namely, responsibility, progress, recognition and rewards obtained.

keywords: job satisfaction

Abstrak: Analisis kepuasan Kerja Guru Fisika di SMKN 5 Bantaeng. Desain penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif . Adapun lokasi penelitian ini yaitu pada SMKN 5 Bantaeng Sulawesi Selatan. Fokus dalam penelitian ini yaitu kepuasan Kerja Guru fisika di SMKN 5 Bantaeng dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Informan dalam penelitian ini yaitu guru fisika SMKN 5 Bantaeng dan untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat, maka Kepala sekolah juga menjadi informan terakhir. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yang mengacu pada masalah penelitian yaitu reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru fisika yang berstatus Non PNS tidak setinggi kepuasan kerja guru fisika yang berstatus PNS yang disebabkan oleh faktor imbalan atau pemenuhan kebutuhan yang kurang sesuai dengan beban kerja, namun dari kedisiplinan dan kreatifitas antar keduanya senantiasa dikembangkan demi kemajuan SMKN 5 Bantaeng. Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru fisika SMKN 5 Bantaeng antara lain yaitu, tanggung jawab, kemajuan, pengakuan dan imbalan yang diperoleh.

Kata kunci: kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, tantangan yang akan dihadapi oleh bangsa Indonesia akan semakin besar. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, akan membuat persaingan sumber daya manusia yang semakin ketat dan kompetitif. Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa kini dan masa depan adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia.

Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, dunia pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan suatu pendidikan.

Hal tersebut di atas sejalan dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Oleh karena itu, guru sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Ditegaskan kembali dalam Undang-Undang No 14 pasal 6 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang sesuai pula dengan Undang-Undang No.20 pasal 3 tahun 2003 yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep

tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sisi afektif atau emosi. Seperti yang di kemukakan oleh Martoyo (2010) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Kepuasan kerja guru merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi. Kepuasan kerja adalah satu harapan bagi sebuah organisasi termasuk di dalamnya lingkup pendidikan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Usmara (2003: 221) bahwa penerapan sistem imbalan yang berbasis kinerja akan memiliki dampak positif bagi karyawan karena dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins dalam Wibowo (2013) harapan bagi suatu organisasi yaitu terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi pada organisasi tersebut. Salah satu aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah melihat tingkat kepuasan kerja para anggotanya. Lebih jauh Wibowo (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencinarti pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Berdasarkan teori tersebut diatas menunjukkan bahwa pada dasarnya kepuasan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Sehingga semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan guru maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbin (2002) Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja (guru) dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Greenberg dalam Wibowo (2013) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau ngatif yang dilakukan oleh individu.

Terdapat beberapa alasan sehingga kepuasan kerja guru sangat perlu untuk ditingkatkan yaitu, guru memainkan peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan dimana faktor kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, tinggi rendahnya mutu dan kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh baik buruknya kinerja guru. Alasan selanjutnya yaitu, guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran guru. Sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru maka akan menjadikan guru tersebut berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik. Song dan Mustafa (2015)

Berdasarkan hal tersebut di atas menunjukkan bahwa guru merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan, sehingga segala hal yang berkaitan dengan aktivitas guru dalam dunia pendidikan sangatlah penting untuk diperhatikan. Salah satu faktor penting yang menunjang peran guru sebagai sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan yaitu kepuasan kerja.

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sudarwan Danim (2011). Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Berdasarkan pemaparan tersebut di atas, tujuan penulisan ini yaitu mengetahui gambaran kepuasan kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif berarti mengumpulkan data bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, maupun dokumen resmi lainnya. Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong,(2010 : 4), menjelaskan “metode kualitatif sebagai sebuah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang maupun perilaku yang dapat diamati.

Adapun lokasi penelitian ini yaitu pada SMKN 5 Bantaeng Sulawesi Selatan. Fokus dalam penelitian ini yaitu kepuasan Kerja Guru fisika di SMKN 5 Bantaeng dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Informan dalam penelitian ini yaitu guru fisika SMKN 5 Bantaeng dan untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat, maka Kepala sekolah juga menjadi informan terakhir dengan tujuan untuk membandingkan informasi yang diperoleh dari kepala sekolah tersebut dengan data informasi yang diperoleh sebelumnya.

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut:

1. Wawancara

Teknik wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode semi terstruktur. Wawancara dilakukan dengan bertanya langsung kepada informan untuk menggali dan mendapatkan informasi mengenai

kepuasan kerja guru fisika dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data atau informasi dengan cara pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung obyek penelitian. Adapun informasi yang ingin diperoleh dari hasil observasi yaitu data mengenai kondisi lingkungan pada SMKN 5 Bantaeng yang berkaitan dengan data kepuasan kerja guru fisika serta letak geografis SMKN 5 Bantaeng.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data melalui peninggalan penulisan (dokumen) berupa arsip-arsip, buku-buku, agenda dan sebagainya serta bukti yang menunjukkan data yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru fisika serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun dokumen yaitu mengenai kehadiran guru, pendapatan atau gaji guru, bukti prestasi, dan dokumen-dokumen lain yang dianggap dapat menunjang penelitian ini.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yang mengacu pada masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.

2. Display Data (*Data Display*)

Display data yang digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian ini adalah dengan bentuk teks yang bersifat naratif. Penyajian data diawali dengan memberikan deskripsi hasil penelitian, yaitu data-data yang diperoleh peneliti yang telah melalui proses triangulasi dan reduksi data. Setelah data melalui proses tersebut, kemudian dilakukan analisis dalam pembahasan.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*)

Langkah terakhir dalam menganalisis data kualitatif ialah penarikan kesimpulan dan verifikasi, setiap kesimpulan awal masih

kesimpulan sementara yang akan berubah bila diperoleh data baru dalam pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh selama dilapangan diverifikasi selama penelitian berlangsung dengan cara memikirkan kembali dan meninjau ulang catatan lapangan sehingga berbentuk penegasan kesimpulan.

Langkah terakhir yaitu yaitu membandingkan data yang diperoleh dari suatu sumber dengan sumber lainnya yang berbeda, yaitu memberikan sejumlah pertanyaan kepada para guru. Selanjutnya jika ada hal yang menurut peneliti masih perlu dibuktikan kebenarannya maka data tersebut dikonfirmasi ke informan lain yaitu kepala sekolah.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dalam hal ini guru fisika pada SMKN 5 Bantaeng baik yang berstatus PNS maupun non PNS maka diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Guru fisika berusaha untuk mengembangkan kreatifitasnya dalam mengajar dengan membuat dan/atau menggunakan media pembelajaran yang kreatif dan memberi praktikum kepada peserta didik dengan menggunakan alat-alat yang tersedia di laboratorium maupun dengan alat yang disediakan sendiri oleh peserta didik. Lebih jauh informan mengatakan bahwa kreatifitas harus terus dikembangkan, mengingat SMKN 5 Bantaeng adalah sekolah yang masih terbilang baru sehingga masih terkendala dalam ketersediaan alat-alat laboratorium. Sehingga salah satu cara agar mahasiswa mampu melakukan praktikum adalah dengan memanfaatkan alat dan bahan yang mudah di dapatkan untuk membuat praktikum fisika sederhana yang berkaitan dengan materi yang disampaikan.
2. Baik guru yang berstatus PNS maupun Non PNS sama-sama menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Hal tersebut terbukti dari informasi tambahan dari wakil kepala sekolah dalam hal ini adalah Nasrun S.T yang menyatakan bahwa selama ini, para guru fisika senantiasa mengerjakan segala tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang diberikan. Lebih jauh Nasrun S.T juga

mengemukakan bahwa salah satu motivasi guru fisika untuk disiplin yaitu adanya rasa ingin maju dalam diri mereka dikarenakan SMKN 5 Bantaeng termasuk salah satu Sekolah yang baru berkembang sehingga mereka merasa tertantang untuk berbuat yang lebih demi kemajuan sekolah SMKN 5 Bantaeng tersebut.

3. Guru fisika merasa nyaman mengajar di SMKN 5 Bantaeng karena iklim sekolah yang kondusif dan yang lebih utama yaitu adanya hubungan harmonis yang terjalin, baik ke sesama pengajar maupun terhadap pimpinan. Namun ketika di informan ditanyakan mengenai sejauh mana mereka merasakan kepuasan kerja selama berada di SMKN 5 Bantaeng, jawaban yang diperoleh sedikit bervariasi, bagi guru yang berstatus PNS mengatakan bahwa sejauh ini mereka telah merasa puas karena adanya keseimbangan antar pekerjaan dan pemenuhan harapan. Namun bagi yang berstatus Non PNS mereka masih merasa kurang puas karena masih ada harapan mereka yang kurang terpenuhi yaitu beban kerja yang tidak sebanding dengan imbalan yang diperoleh.
4. Kepala sekolah senantiasa memberi dorongan kepada para guru untuk terus bekerja dan berkarya sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya. Disamping itu kepala sekolah juga sangat terbuka untuk menerima saran dan memberi saran kepada para guru, agar guru tersebut dapat merasa kepuasan dalam bekerja sebab guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan. Lebih jauh kepala sekolah menyatakan bahwa inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran guru. Sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru maka akan menjadikan guru tersebut berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dipertahankan untuk menunjang

kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan guru akan lebih meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Terdapat beberapa alasan sehingga kepuasan kerja guru sangat perlu untuk ditingkatkan yaitu, guru memainkan peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan dimana faktor kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, tinggi rendahnya mutu dan kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh baik buruknya kinerja guru. Alasan selanjutnya yaitu, guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran guru. Sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru maka akan menjadikan guru tersebut berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik.

Selain faktor di atas, faktor lain sehingga kepuasan guru harus diperhatikan sebab apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Selain itu, sebagai sekolah baru yang berkembang SMKN 5 Bantaeng sangat membutuhkan kreatifitas dari para guru khususnya guru fisika, dimana kreatifitas tersebut merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja guru. Salah satu bentuk kreatifitas guru fisika yang sangat diperlukan yaitu dalam hal memilih metode praktikum sederhana dengan menggunakan alat seadanya yang terdapat di laboratorium maupun alat-alat lainnya yang mampu disediakan oleh peserta didik sebagai alat pengganti yang fungsinya dapat mengilustrasikan materi fisika yang telah dipelajari.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kepuasan guru fisika SMKN 5 Bantaeng masih bervariasi. bagi guru fisika yang berstatus PNS telah memiliki kepuasan kerja yang tinggi sedangkan guru fisika yang berstatus non PNS masih merasa ada yang kurang dikarenakan imbalan yang diterima masih dianggap kurang sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan.

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dapat menunjang kepuasan kerja seseorang di antaranya yaitu:

- a. Tanggung jawab (*responsibility*) yaitu besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan oleh guru fisika SMKN 5 Bantaeng
- b. Kemajuan (*advancement*), yaitu besar kecilnya kemungkinan atau kesempatan guru fisika untuk mengembangkan karirnya
- c. Pengakuan (*recognition*), yaitu besar kecilnya pengakuan yang diperoleh guru fisika atas prestasi yang dicapainya selama bekerja.
- d. Imbalan, yaitu besar kecilnya imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil kerja yang telah dilakukan.

Dari hasil wawancara di atas juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru sangat penting karena berkaitan dengan hasil kerja yang dilakukan oleh guru tersebut. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Rusdiyanti (2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa seorang guru membutuhkan kepuasan dalam bekerja, dengan adanya kepuasan kerja guru akan bekerja dengan baik, menjalankan proses pembelajaran secara optimal, guru akan mempunyai kesadaran peran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh memberi gambaran bahwa kepuasan kerja guru sangatlah penting dalam kemajuan sebuah sekolah. begitupun halnya dengan kepuasan kerja guru fisika yang sangat dibutuhkan agar kedisiplinan,

tanggung jawab dan kreatifitas guru senantiasa terjaga dan dapat terapkan dalam proses pembelajaran. Meskipun kepuasan kerja guru fisika yang berstatus Non PNS tidak setinggi kepuasan kerja guru fisika yang berstatus PNS yang disebabkan oleh faktor imbalan atau pemenuhan kebutuhan yang kurang sesuai dengan beban kerja, namun dari kedisiplinan dan kreatifitas antar keduanya senantiasa dikembangkan demi kemajuan SMKN 5 Bantaeng.

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru fisika SMKN 5 Bantaeng antara lain yaitu, tanggung jawab, kemajuan, pengakuan dan imbalan yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, sudarwan. (2011). *Pengantar Pendidikan*. Bandung : ALFABETA
- Depdiknas. (2003). *Undang-undang RI No.20 tahun 2003. tentang sistem pendidikan nasional*.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFJ Jogjakarta.
- Moleong, L. J. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Bandung: Rosdakarya.
- Robbin, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Erlangga.
- Rusdiyanti. (2017). *Jurnal Imiah Bidang Pendidikan*. Vol. 11, No 1. hal 53
- Song & M. Mustafa . (2015). *Factors Impacting on Teachers' Job Satisfaction related to Science Teaching: A Mixed Methods Study*. Science Education International. Vol. 26, Issue 3.hal 359

Usmara. (2003). *Strategi Baru Manajemen*.
Yogyakarta: Amoro Book

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:
Rajawal iPress.