

Eva Aprillia dan Budi Santoso

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA
PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN
DI KABUPATEN CIANJUR**

Eva Aprillia¹, Budi Santoso²

^{1,2} Magister Manajemen, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia
¹evaaprilia46@gmail.com, ²budisantoso@upi.edu

ABSTRACT - Population can be assessed in the error category which is characterized by low levels of education, income, work productivity, health and nutrition, as well as their welfare. In 2020 Cianjur Regency as one of the districts in West Java as the poorest district is in seventh place with a percentage of the number of poor people as much as 10.36%. This research aims to analyze the effect of competence on the performance of PKH mentoring in Work Areas 1 and 2, Cianjur Regency. Descriptive quantitative research method with explanatory survey design. All PKH facilitators in work areas 1 and 2 Cianjur Regency. Data analysis using t-test, simple regression and coefficient of determination where the normality test will be carried out first. The results showed that work competence had a positive and significant influence on the performance of PKH mentoring. The higher the value of the performance variable, the higher the competency value, and vice versa. The performance of PKH facilitators is strongly influenced by the required competencies.

Keywords: PKH companion, performance, competence.

ABSTRAK - Penduduk dapat dinilai dalam kategori miskin apabila ditandai oleh rendahnya tingkat pendidikan, pendapatan, produktivitas kerja, kesehatan dan gizi, serta kesejahteraan hidupnya. Tahun 2020 Kabupaten Cianjur sebagai salah satu kabupaten di Jawa Barat sebagai kabupaten termiskin di urutan ke tujuh dengan presentase jumlah penduduk miskin nya sebanyak 10,36%. Riset ini bertujuan untuk menganalisa mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendamping PKH di Wilayah kerja 1 dan 2 Kabupaten Cianjur. Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan desain eksplanatori survey. Semua pendamping PKH di wilayah kerja 1 dan 2 Kabupaten Cianjur. Analisis data menggunakan t-test, regresi sederhana dan koefisien determinasi dimana akan dilakukan uji normalitas terlebih dahulu. Hasil penelitian didapatkan bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH. Semakin tinggi nilai dari variabel kinerja maka akan tinggi pula nilai kompetensi nya, begitu pula sebaliknya. Kinerja pendamping PKH sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya.

Kata Kunci: pendamping PKH, kinerja, kompetensi.

PENDAHULUAN

permasalahan kemiskinan masih menjadi prioritas pemerintah karena hal tersebut merupakan tantangan berat dalam pembangunan yang melanda

setiap bangsa. Kemiskinan adalah keadaan yang serba terbatas dimana dapat terjadi bukan atas kemauan orang yang bersangkutan (Supriatna, 1997). Suatu penduduk dikatakan miskin bila ditandai oleh rendahnya tingkat pendidikan, produktivitas kerja, pendapatan, kesehatan dan gizi serta kesejahteraan hidupnya, yang menunjukkan lingkaran ketidakberdayaan. Berdasarkan data penduduk miskin di Indonesia pada tahun 2020, angka kemiskinan mengalami kenaikan dari 9,22% pada bulan September 2019 menjadi 9,78% pada bulan Maret 2020 (naik 0,56%) yang salah satu alasannya karena terdampak pandemic Covid-19 (BPS, 2020).

Tabel 1.
10 Kabupaten Termiskin di Jawa Barat 2018-2020

No	Wilayah Jawa Barat	Persentase Penduduk Miskin (Persen)		
		2018	2019	2020
1	Kota Tasikmalaya	12,71	11,60	12,97
2	Kuningan	12,22	11,41	12,82
3	Indramayu	11,89	11,11	12,70
4	Majalengka	10,79	10,06	11,43
5	Cirebon	10,70	9,94	11,24
6	Bandung Barat	10,06	9,38	10,49
7	Cianjur	9,81	9,15	10,36
8	Tasikmalaya	9,85	9,12	10,34
9	Sumedang	9,76	9,05	10,26
10	Garut	9,27	8,98	9,98

Sumber: BPS Jawa Barat (2020).

Kabupaten Cianjur merupakan 1 dari 10 kabupaten di Jawa Barat yang termasuk kedalam wilayah kabupaten termiskin ke tujuh di Jawa Barat dengan persentase jumlah penduduk miskin

sebanyak 10,36% pada tahun 2020, naik 1,21% dari tahun sebelumnya. Pemerintah telah meluncurkan berbagai program guna menangani permasalahan kemiskinan yang terjadi, salah satunya yaitu masyarakat miskin harus diberdayakan sehingga pada akhirnya bisa menyelesaikan masalahnya sendiri dan bisa keluar dari lingkaran kemiskinan (Gulo 2018). Sejak tahun 2007, program keluarga harapan digulirkan oleh pemerintah Indonesia dimana program tersebut berupa pemberian bantuan sosial bersyarat khusus untuk keluarga miskin yang ditetapkan sebagai penerima manfaat. Program PKH ini melibatkan lintas menteri dan lembaga, seperti Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Kementerian Sosial, Kementerian Kesehatan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agama, Kementerian Komunikasi dan Informatika dan Badan Pusat Statistika (kementerian Sosial 2020).

Kabupaten Cianjur secara khusus telah menjalankan PKH mulai tahun 2007 dengan cakupan wilayah hanya dua kecamatan. Pada tahun 2007 jumlah desa yang terjangkau PKH adalah 26 desa, dengan jumlah peserta sebanyak 3.495 Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Pada tahun 2008 diadakan perluasan hingga tahun 2021 telah menjangkau semua wilayah Kabupaten Cianjur yaitu 32 kecamatan dengan jumlah peserta 149.379 KPM.

Pada pelaksanaannya, Pendamping PKH merupakan aktor penting dalam keberhasilan Program Keluarga Harapan ini (Rahmawati and Kisworo 2017). Pendamping PKH yaitu penduduk yang direkrutmen dan dikontrak kerjakan sebagai pelaksana pendamping di Tingkat Kecamatan yang ditetapkan oleh Kementrian Sosial. Sampai tahun 2020 kemarin, jumlah pendamping PKH berjumlah

470 orang dengan capaian kinerja hanya 88% (UPPKH Kabupaten Cianjur, 2020). Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja para pendamping PKH belum maksimal.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dinilai dari segi kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya: Motivasi karyawan (Setiawan 2015; Afrilliana 2016; Sutrischastini 2015; Sugiharjo dan Aldata 2018), gaya kepemimpinan (Khairizah, Noor, and Suprpto 2015), Budaya Organisasi (Dewi et al., 2017; Widayati & Yunia, 2018; Noerchoidah, 2020; Shim, 2010), dan Kompetensi kerja (Budiarti 2019; priyanto 2018; Putu et al. 2016; dinus kenelak, wiliam areros 2012),

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang sehingga memungkinkan untuk dapat membuat kinerja nya menjadi unggul dalam perna, pekerjaan, situasi tertentu (Sutrisno, 2016). Kompetensi merupakan perpaduan dari keterampilan, pengetahuan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2002).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Bintari, 2018; Zhou et al, 2018; Gulo 2018; Suliman, 2011). Namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Fuad (2016), yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi

terhadap kinerja pendamping PKH di Kabupaten Cianjur, Jawa Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih dan membuatnya berbeda (Mangkunegara, 2005). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan/tugas yang dilandasi atas keterampilan dan juga pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014). Sedangkan Rivalina (2014) menyatakan bahwa kompetensi adalah tindakan atau kinerja yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang terkait dengan profesi tertentu.

Terdapat tiga aspek/dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi, yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Hutapea and Nuriana, 2008). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang, mudah diketahui dan diidentifikasi meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu dengan indikator. Sikap atau perilaku seseorang didasari atas motif, watak, dan konsep diri.

Kinerja

Menurut Armstrong (2017) Secara konseptual, manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja baik secara tim maupun individu. Kinerja adalah hasil kerja secara

Eva Aprillia dan Budi Santoso

kualitas dan kuantitas yang sudah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi lembaga tersebut. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*), dengan perkataan lain bila kinerja pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja lembaga juga baik (Faradina and Sojanah 2018).

Menurut Bernardin & Russel (1993) dalam Setiawan (2015) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain: (1) *Quantity* (kuantitas): Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; (2) *Quality* (kualitas): Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai; (3) *Timeliness* (ketepatan waktu): Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; (4) *Effectiveness* (efektivitas) Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya; (5) *Interpersonal impact* (hubungan antar

perseorangan) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan desain eksplanatori survey yang memiliki tujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan cara survey sebagai data primer yang berisi pertanyaan guna memperoleh informasi dari responden. Sedangkan data sekunder didapatkan dari buku, jurnal, website yang berkaitan dengan kompetensi, kinerja, dan PKH. Populasi sebanyak 201 pendamping PKH yang tersebar di 13 kecamatan. Kuesioner dibuat menggunakan google form kemudian disebarakan melalui tautan. Hasil tanggapan diperoleh sebanyak 82 responden.

Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu antara Kompetensi (X) terhadap Kinerja (Y). Metode pengujian hipotesis menggunakan Uji t untuk menunjukkan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.913	.691		9.608	.000		
Kompetensi	.388	.036	.098	6.878	.000	.944	1.056

a. Dependent Variable: Kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan pengujian normalitas, hipotesis, regresi, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan aplikasi SPSS 24. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang didapatkan akan memiliki ketepatan, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas dan multikolinieritas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual yang didapatkan terdistribusi secara normal atau tidak, ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja melalui uji t yang hanya akan valid jika residual yang kita dapatkan mempunyai distribusi yang normal. Model yang baik adalah jika model dalam penelitian tidak terdapat

Tabel 2.
Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.25583517
	Absolute	.166
Most Extreme Differences	Positive	.166
	Negative	-.152
Test Statistic		.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

gejala multikolinieritas.

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Berdasarkan tabel 3, Nilai VIF (*variance inflation factor*) lebih dari 1.00. Artinya, dengan data mean centered tidak terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dan terikat. Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 3, diperoleh

persamaan regresi $Y = 6,913 + 0,388X$. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel berjalan satu arah yang artinya semakin tinggi variabel kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pendamping PKH di wilayah kerja 1 dan 2 Kabupaten Cianjur. Analisis regresi digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang menjadi ramalan dan variabel yang dipercaya secara statistik berhubungan dengan variabel ramalan.

Kemudian pengujian t-test, diperoleh nilai t 6,878. Nilai t untuk $DF=82$ ($n-2$) dengan $\alpha=0,05$ adalah 1,633. Variabel kompetensi memiliki nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, maka H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja (Bintari, 2018; Nurfauzan et al., 2020; Zhou et al, 2018; Gulo 2018; Suliman, 2011) akan tetapi tidak sama dengan penelitian yang dihasilkan oleh Fuad (2016), dimana menyatakan bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya didapat nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,566 tersaji pada Tabel 3 dibawah ini:

Dari data pada tabel 4 diatas nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh sebesar 56,6% terhadap variabel dependent, sedangkan sisanya sebesar 43,4% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kinerja pendamping PKH sangat penting dalam salah satu upaya pengentasan kemiskinan

Eva Aprillia dan Budi Santoso

yang ada di Indonesia. Kinerja PKH yang dimaksud meliputi kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan kerja, efektivitas dan hubungan antar perseorangan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH di wilayah kerja 1 dan 2 Kabupaten Cianjur. Kinerja pendamping PKH akan semakin tinggi jika nilai dari variabel kompetensi meningkat, begitu pula sebaliknya. Kinerja pendamping PKH sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki.

Saran peneliti, kompetensi pendamping PKH sebaiknya lebih ditingkatkan dengan misal mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, variabel lain juga dapat ditambahkan untuk menjawab secara lebih komprehensif dalam memprediksi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilliana, Nadia. 2016. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Di Sumatera Selatan." *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*.
- Armstrong, Michael. 2017. *Armstrong on Reinventing Performance Management: Building a Culture of Continuous Improvement*. London, new york:

Tabel 4.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.567	.566	1.294

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Kogan Page.

- BPS, badan pusat statistik. 2020. "Persentase Penduduk Miskin Maret 2020 Naik Menjadi 9,78 Persen Diakses Dari <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/07/15/1744/persentase-penduduk-miskin-maret-2020->

- [Naik-Menjadi-9-78-Persen.Html.](#)”
- Bintari, Anastasia Lisa. 2018. “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Purnama Indonesia Sidoarjo.” *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 6(4):620–29.
- Budiarti, Isniar. 2019. “Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan : Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.” *Jurnal Online Internasional & Nasional* 53(9):1689–99.
- Daulay, Raihanah, Efri Kurnia, and Irvan Maulana. 2019. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan.” *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* 1(1):209–18.
- Dinus kenelak, wiliam areros, wehelmina rumawas. 2012. “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Cabang Wamena.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 66:37–39.
- Faradina, Vidya Dwi, and Janah Sojanah. 2018. “Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Dan Disiplin Kerja.” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 3(1):156.
- Fuad, E. N. 2016. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajer Koperasi Di Kabupaten Jepara.” *University Research Colloquim. Hal 217–226* 217–26.
- Gulo, nonovili julianti. 2018. “Analisis Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Dalam Upaya Pengentasan Kemiskinan Di Kota Medan.” 117.
- Hutapea, Parulian, and Thoha Nuriana. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, Dan Penerapan Untuk HR Dan Organisasi Yang Dinamis*.
- Khairizah, Astria, Irwan Noor, and Agung Suprpto. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang).” *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* 3(7):1268–72.
- Lesmana, andi prayogi taufik, and Hakim Siregar. 2019. “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi.” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 6(2):665–69.
- Lutfiyah. 2020. “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Andromedia.” *Ilmu Manajemen Volume* 8(3):684–99.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, Enco. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*.
- Nurfauzan, M.I. Ahman, E. Santoso, B. & Sojanah, J (2020). *Kinerja Guru di Kabupaten Bandung Dilihat Dari Perspektif Kompetensi dan Kreativitas*. Jembatan:Jurnal Ilmiah Manajemen
- Putu, I., Ari Saputra, Wayan Bagia, Wayan Suwendra, and Jurusan Manajemen. 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 4.
- Rahmawati, Evi, and Bagus Kisworo. 2017. “Peran Pendamping Dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin Melalui Program Keluarga Harapan.” *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment* 1(2):161–69.
- Rivalina, R. (2014). *Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi Guru dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran*. *Jurnal Teknodik*, 18(2), 165–176 <http://dx.doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.121>.
- Rizky, Muhammad Iskandar. 2017. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Staff Operasi Pt. Bukit Asam

- Prima.” *Universitas Pamulang, Tangerang Selatan*.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang.” *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* 1(2):43–53.
- Supriatna, Tjahya. 1997. *Birokrasi Pemberdayaan Dan Pengentasan Kemiskinan*. Bandung: Humaniora Utama Press
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pert. Jakarta: KENCANA.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. pertama. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tensay, Assefa Tsegay, and Manjit Singh. 2020. “The Nexus between HRM, Employee Engagement and Organizational Performance of Federal Public Service Organizations in Ethiopia.” *Heliyon* 6(6):e04094.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-4, Cetakan Ke-6. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.
- Zhou, Jingmei, Gongbing Bi, Hefu Liu, Yulin Fang, and Zhongsheng Hua. 2018. “Understanding Employee Competence, Operational IS Alignment, and Organizational Agility – An Ambidexterity Perspective.” *Information and Management* 55(6):695–708.