



PENGARUH PENGAWASAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Rudi Azhar¹, Sari Heryantini², Muhammad Yusuf³, Ahmad Basri⁴

^{1,2,4}Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

²Politeknik Negeri Sriwijaya

e-mail: ¹rudi_azhar@univbinainsan.ac.id, ²Sari@gamil.com, ³m.yusuf@polsri.ac.id,
⁴ABasri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh pengawasan, pengembangan karir dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, observasi awal dilakukan di Obyek penelitian, merumuskan permasalahan, menentukan hipotesis, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer berupa data yang diperoleh berdasarkan penelitian dengan menggunakan kuisioner penelitian, teknik pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas dan uji linearitas, dan teknik statistik dengan menggunakan regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, uji t sedangkan secara simultan dengan menggunakan regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F. Hasil penelitian 1) Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas.; 2) Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas; 3) Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas; 4) Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas; 5) Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas; 6) Terdapat pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Kata Kunci : Pengawasan, Pengembangan Karir, Beban Kerja, Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja.

Abstract

This research was conducted by formulating the problem of how the influence of supervision, career development and workload on employee performance is mediated by work discipline at the Regional Financial and Asset Management Agency of Musi Rawas Regency, initial observations are carried out at the research object, formulate problems, determine hypotheses, research methods used is a quantitative method, the data collection technique used is primary data in the form of data obtained based on research using research questionnaires, research instrument testing techniques using validity and reliability tests, while classical assumption tests



using normality tests and linearity tests, and statistical techniques with using simple linear regression, coefficient of determination test, t test while simultaneously using multiple linear regression, coefficient of determination test and F test. Research results 1) There is an effect of supervision on employee performance at Bada n Regional Financial and Asset Management of Musi Rawas Regency; 2) There is an influence of career development on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Musi Rawas Regency; 3) There is an influence of supervision on employee performance mediated by work discipline at the Regional Financial and Asset Management Agency of Musi Rawas Regency; 4) There is an influence of career development on employee performance mediated by work discipline at the Regional Financial and Asset Management Agency of Musi Rawas Regency; 5) There is an influence of workload on employee performance mediated by work discipline at the Regional Financial and Asset Management Agency of Musi Rawas Regency; 6) There is an influence of supervision and career development on employee performance mediated by work discipline at the Regional Financial and Asset Management Agency of Musi Rawas Regency.

Keywords: *Supervision, Career Development, Workload, Employee Performance and Work Discipline.*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau Instansi baik Pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau Instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan

Pegawai dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya dengan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat meluncurkan tugas ataupun pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dari atasan kepada bawahannya. Pegawai harus bisa terampil dan memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan sehingga hasil yang dicapai dalam menjalankan tugas atau wewenang mendapatkan hasil yang optimal dan dapat terlihat bahwa pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas dan wewenangnyanya.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas diketahui

sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pentingnya SDM dalam suatu organisasi tidak hanya dilihat dari sisi kuantitas saja tetapi juga dari sisi kualitasnya.

Pengamatan yang dilakukan peneliti diketahui bahwa Pegawai masih belum mampu efektif dalam bekerja karena pegawai merasa bahwa dalam bekerja pegawai tidak ada yang mengawasi sehingga tidak terlalu teliti dalam bekerja, Pegawai juga dalam bekerja belum mengupayakan agar mampu efisien karena pimpinan tidak memberikan gambaran tentang apa yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan dan Pegawai juga masih ada yang belum mampu menggunakan waktu secara efisien, jika pekerjaan tersebut dikerjakan bertele-tela dalam artinya pegawai lebih asyik sibuk sendiri dari mulai mengerjakan pekerjaan yang harus dikerjakan.

Pengamatan tentang Disiplin Kerja diketahui bahwa Masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu dan tidak teratur pada saat datang ke kantor; Masih ada

pegawai yang belum mampu mengatur waktu dalam jam kerja; Masih ada pegawai yang belum mampu menaati peraturan kerja yang ada maka pegawai belum bekerja sesuai dengan beban kerja yang dimiliki pegawai.

Dari permasalahan tersebut maka akan dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi”.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh pengawasan, pengembangan karir dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, observasi awal dilakukan di Obyek penelitian, merumuskan permasalahan, menentukan hipotesis, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer berupa data yang diperoleh berdasarkan penelitian dengan menggunakan kuisisioner penelitian, teknik pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas dan uji linearitas, dan teknik statistik dengan menggunakan regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, uji t sedangkan secara simultan dengan menggunakan regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F.

Variabel Penelitian yaitu: 1. Variabel Bebas terdiri dari Pengawasan, Pengembangan Karir dan Beban Kerja. 2. Variabel Terikat terdiri dari kinerja

pegawai. 3. Variabel Mediasi terdiri dari disiplin kerja.

Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam kegiatan penelitian, umumnya terdapat dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama data penelitian ini mendapatkan data, dikarenakan tanpa mengetahui data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, Teknik pengumpulan data yang akan di gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut (Sugiyono 2018):

1. Dokumentasi Pengumpulan data yang berasal dari buku-buku referensi ilmiah dan literature yang relevan dengan masalah yang akan diteliti.
2. Pengamatan (observasi), yaitu cara pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan secara cermat dan respon terhadap sampel.
3. Kuisisioner cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi tentu responnya ditentukan berdasarkan tehnik sampling. Peneliti dapat mendatangi sendiri responden responden penelitian.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau dengan responden sebanyak 30 responden yang merupakan Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur, untuk menguji validitas konstruk dilakukan

dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *product moment* dari *karl pearson* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Kemudian hasil dari r_{xy} dihubungkan dengan harga kritis *product moment* (r_{tabel}), apabila hasil yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut valid.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiric ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 . pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical product and service solution*) versi 21,0 for windows melalui pengolahan data yang didapat dari kuisioner dengan metode Persamaan Umum Regresi Linear sederhana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengawasan, pengembangan karir dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas selama 6 (enam) bulan, kuisioner ini diajukan tentang Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel

Mediasi, sampel terdiri dari 43 responden yang merupakan seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan data responden sebanyak 43 responden, sehingga diketahui bahwa berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau sebesar 55,81% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau sebesar 44,19% maka dominan responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 15 pernyataan variabel pengawasan (X1) terhadap 20 responden di, Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau maka dapat diketahui bahwa hasilnya, r tabel dengan standar signifikan 0.05/5% adalah 0.444, maka r product moment > 0.444 maka r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 15 pernyataan variabel pengembangan karir (X2) terhadap 20 responden di, Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau maka dapat diketahui bahwa hasilnya, r tabel dengan standar signifikan 0.05/5% adalah 0.444, maka r product moment > 0.444 maka r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 15 pernyataan variabel Beban Kerja (X3) terhadap 20 responden di, Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau maka dapat diketahui bahwa hasilnya, r tabel dengan standar signifikan 0.05/5% adalah 0.444, maka r product

moment>0.444 maka rhitung lebih besar dari rtabel sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 15 pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap 20 responden di , Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau maka dapat diketahui bahwa hasilnya, r tabel dengan standar signifikan 0.05/5% adalah 0.444, maka r product moment>0.444 maka rhitung lebih besar dari rtabel sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 15 pernyataan variabel Disiplin Kerja (M) terhadap 20 responden di , Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau maka dapat diketahui bahwa hasilnya, r tabel dengan standar signifikan 0.05/5% adalah 0.444, maka r product moment>0.444 maka rhitung lebih besar dari rtabel sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Penelitian ini dilakukan dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh pengawasan, pengembangan karir dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, observasi awal dilakukan di Obyek penelitian, merumuskan permasalahan, menentukan hipotesis, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer berupa data yang diperoleh berdasarkan penelitian dengan menggunakan kuisioner penelitian, teknik

pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas dan uji linearitas, dan teknik statistik dengan menggunakan regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, uji t, uji sobel dan uji alur.

. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R atau Multiple R menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.597 Dalam hal ini karena regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel bebas maka dikatakan bahwa korelasi antara pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 59,7%, dan sisanya (100-59,7) 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian, dan jika berdasarkan pedoman maka termasuk kategori sedang.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R atau Multiple R menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.721 Dalam hal ini karena regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel bebas maka dikatakan bahwa korelasi antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 72,1%, dan sisanya (100-72,1) 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian, dan jika berdasarkan pedoman maka termasuk kategori kuat.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R atau Multiple R menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.883 Dalam hal ini karena regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel bebas maka dikatakan bahwa korelasi antara beban kerja terhadap kinerja pegawai

adalah sebesar 88,3%, dan sisanya (100-88,3) 11,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian, dan jika berdasarkan pedoman maka termasuk kategori sangat kuat.

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R atau Multiple R menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.850 Dalam hal ini karena regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel bebas maka dikatakan bahwa korelasi antara disiplin kerja memdiasi pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 85,0%, dan sisanya (100-85,0) 15,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian, dan jika berdasarkan pedoman maka termasuk kategori sangat kuat.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R atau Multiple R menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.886 Dalam hal ini karena regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel bebas maka dikatakan bahwa korelasi antara disiplin kerja memdiasi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 88,6%, dan sisanya (100-88,6) 11,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian, dan jika berdasarkan pedoman maka termasuk kategori sangat kuat.

IV. KESIMPULAN

Adapun simpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas.

2. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas.
3. Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas.
4. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas.
5. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas.
6. Terdapat pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas.

V. SARAN

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan hal-hal berkaitan dengan variabel penelitian seperti pengawasan, pengembangan karir, beban kerja dan disiplin kerja, adapun saran yang dapat disampaikan yakni:

Pengawasan: pimpinan agar dapat memberikan pengawasan terhadap staf atau pegawai melainkan melakukan pengawasan kepada Kasi dan Kabisid.

Pengembangan Karir: pegawai dalam bekerja mampu memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dengan mengikuti pelatihan secara formal ataupun nonformal, meningkatkan kemauan pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga promosi jabatan jarang diikuti oleh pegawai.



Beban Kerja: pegawai yang dapat memahami tentang tugas pokok dan fungsi jabatan yang ditempatkan.

Disiplin Kerja: pegawai datang tepat waktu dan tidak teratur pada saat datang ke kantor, pegawai mampu mengatur waktu dalam jam kerja;

Kinerja Pegawai: Pegawai mampu efektif dalam bekerja karena pegawai merasa bahwa dalam bekerja pegawai tidak ada yang mengawasi sehingga tidak terlalu teliti dalam bekerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta
- Busro Muhammad. 2018. *Teori-Teori manajemen Sumber Daya Manusia*. Pramedia Group.
- Dharma Surya. 2015. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar : Bandung
- Edison Emron. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.
- Fahmi Irham. 2016. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alabeta
- Hasibuan, Melayu. 2016. *Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Rohaman. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. IKAPI: Malang
- Rohman. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. Malang: IKAPIBI.
- Saban. 2016. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Saqib Mehmood. 2016. *Personality Traits Nexus Employee's Performance: An Application of Big Five Personality Dimensions Model*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Siregar Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru : Yogyakarta
- Sumardjo Mahendro. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia, Konsep-Konsep Kunci*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke III. Jakarta : CV.Kencana
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. Priansa, Donni Juni. 2018. *Sumber Daya Manusia dalam organisasi dan bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syofian, Siregar. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Bandung: Kencana.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers: Jakarta



Wibowo. 2017. *Perilaku dalam Organisasi*.

Rajawali Pers: Jakarta