



Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Musi Rawas Utara

Maridjon¹, Suwarno², Rina Saputri³, Tiara Widia Ningsih⁴, Ulfa Widyanti⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹maridjon@mhs.univbinainsan.ac.id, ²suwarno221273@gmail.com,

³rinasaputrih@gmail.com, ⁴tiarawidianingsih2525@gmail.com,

⁵ulfawidyanti16042002@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Musi Rawas Utara. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 34 orang. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sedangkan uji t dijelaskan bahwa variabel disiplin (X1) terhadap kinerja menunjukan nilai thitung = 7,517 Lebih besar dari nilai ttabel 1,692 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (a) 0,05, hal ini menunjukan Ha diterima dan secara parsial variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Hasil uji t variabel komunikasi (X2) terhadap kinerja menunjukan nilai thitung = 7,756 Lebih besar dari nilai ttabel 1,692 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (a) 0,05, hal ini menunjukan Ha diterima dan secara parsial variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan rekapitulasi hasil uji regresi linier berganda, didapat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh adalah 52,720 > Ftabel = 3,28 dan tingkat kemaknaan secara serentak sig F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian (disiplin dan komunikasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

Kata kunci— Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and communication on employee performance at the Village Community Empowerment Service (PMD) of North Musi Rawas Regency. The population and research sample amounted to 34 people. Methods of data analysis using quantitative analysis. The results showed that work discipline had an effect on employee performance. While the t test explained that the discipline variable (X1) on performance showed the value of tcount = 7.517, which was greater than the ttable value of 1.692 with a significant level = 0.000 < (a) 0.05, this indicates Ha is accepted. and partially discipline variables have a significant effect on performance. Communication on Employee Performance The results of the t-test of the communication variable (X2) on performance show the value of tcount = 7.756 Greater than the value of ttable 1.692 with a significant level = 0.000 < (a) 0.05, this shows Ha is accepted and partially the communication variable has an influence significant to performance. Based on the recapitulation of multiple linear regression test results, it was found that the Fcount value obtained was 52.720 > Ftabel = 3.28 and the simultaneous significance level of sig F was 0.000. This shows that together



(simultaneously) the independent variables of research (discipline and communication) have a significant effect on the dependent variable (performance).

Keywords— *Work Discipline, Communication, and Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan peran terpenting bagi manusia untuk menjalankan sebuah organisasi agar dapat terwujudnya tujuan bersama. Untuk itu perlu adanya peran aktif bagi pegawai yang didalamnya untuk menjalankan sebuah organisasi tersebut dan diatur berdasarkan manajemen sumber daya manusia yang di terapkan dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai atau aparaturanya. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Musi Rawas Utara merupakan salah satu Instansi yang ada dalam tata pemerintahan, sedangkan fungsinya adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan masyarakat desa. Untuk melaksanakan tugas Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Musi Rawas Utara diperlukan suatu panduan yang mampu menunjukkan arah kegiatan prioritas dan kebijakan sesuai dengan Visi dan Misi yang ada.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Musi Rawas Utara masih terdapat masalah-masalah terutama yang berhubungan dengan kinerja para pegawainya. Hasil temuan dari pengamatan

awal ditemukan fenomena-fenomena yang berhubungan dengan penurunan kinerja pegawai fenomena yang terjadi membuat kinerja para pegawai menjadi menurun seperti komunikasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Permasalahan yang terjadi di Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) dalam disiplin kerja hal yang diduga menjadi penyebab dari penurunan kinerja pegawai termasuk hal yang paling penting di organisasi, karena tanpa disiplin yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik. Masalah disiplin kerja sampai saat ini masih belum terselesaikan adalah pegawai yang memakai seragam dan atribut tidak sesuai dengan hari yang ditetapkan, sebagian pegawai yang datang telat (4,05% dan 5% bulan Januari dan Februari 2021) dan pulang kerja cepat (3% dan 2,7% bulan Januari dan Februari 2021) sehingga tidak sesuai dengan jam yang telah di tentukan serta pegawai dalam mengerjakan tugas tidak siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan.

Komunikasi juga merupakan bagian yang paling penting dalam organisasi, sebab komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Permasalahan dalam komunikasi kerja yang terjadi selama ini membuat kinerja pegawai menjadi menurun adalah hubungan antara pegawai kurang harmonis disebabkan oleh jalinan yang kurang baik dikarenakan kesibukan masing-masing, kurangnya pegawai dalam memberikan saran saat diskusi hal ini nampak dari kurangnya penguasaan cara-

cara penyampaian, ide, dan gagasan untuk masalah yang sedang diselesaikan, dan kurangnya komunikasi terhadap atasan dikarenakan kurangnya pendekatan antara pegawai dan atasan.

Kinerja para pegawai menjadi menurun karena terdampak dari masalah masalah yang terjadi di lingkungannya seperti, kurang telitinya pegawai dalam menyelesaikan tugas dikarenakan pegawai sering mengerjakan tidak hati-hati, sambil bermain hp, mengerjakan dengan terburu-buru, membuat disipin pegawai menjadi rendah. Kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas masih rendah, dikarenakan kurangnya kekompakan dan komunikasi sesama pegawai, dan kurangnya kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas dikarenakan kurangnya kepercayaan sesama pegawai membuat pekerjaan menjadi lama diselesaikan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Musi Rawas Utara Jalan Lintas sumatera KM. 73 Kelurahan Muara Rupit Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Raws Utara Kode Pos 31654. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Januari sampai bulan September 2021.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa yang berjumlah 34 pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 17 pegawai dan Tenaga Kontrak Sementara 17 pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Penulis mengambil semua Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Musi Rawas Utara 34 orang yang dijadikan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi di jadikan sampel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil uji normalitas nilai signifikansi untuk variabel Disiplin (X_1) sebesar $0,735 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan uji linieritas didapatkan nilai *Linearity* $0,000 < 0,05$ dan nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,920 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel disiplin (X_1) terhadap kinerja (Y). Selanjutnya hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai $b = 0,641$ sedangkan nilai constant (a) = $48,213$ dari hasil output SPSS nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = a + bX_1$. $Kinerja = 48,213 + 0,641 Disiplin$ $a = 48,213$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu disiplin X_1 sama dengan nol, maka besarnya variabel kinerja Y adalah $48,213$. Dengan kata lain jika variabel bebas (disiplin) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja) adalah $48,213$. $bX_1 = 0,641$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas disiplin (X_1), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel disiplin (X_1) akan meningkatkan variabel terikat kinerja (Y) sebesar $0,641$. Jika variabel disiplin (X_1) ada kecenderungan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Kemudian hasil

dari koefisien korelasi variabel disiplin (X) dan kinerja (Y) memiliki nilai koefisien sebesar 0,799 berada pada interval koefisien 0,000-1,000 yang berarti pengaruh antara variabel disiplin (X_1) dan variabel kinerja (Y) menunjukkan pengaruh yang kuat dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan pengaruh disiplin (X_1) terhadap Kinerja (Y) searah. Sedangkan uji t dijelaskan bahwa variabel disiplin (X_1) terhadap kinerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 7,517$ Lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,036$ dengan tingkat signifikan = $0,000 < (a) 0,05$, hal ini menunjukkan H_a diterima dan secara parsial variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang terdahulu oleh Ali Wairooy penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif terlihat dari koefisien regresi sebesar 0,264 dan signifikan yang dilihat dari signifikansi (0,029) lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 5% (0,05). Alasannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ali Wairooy terdahulu meneliti variabel yang sama disiplin kerja terhadap kinerja dan setelah dilakukan uji analisis data sama sama mendukung adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil uji normalitas nilai variabel Komunikasi (X_2) sebesar $0,776 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hasil uji Linieritas didapatkan nilai *Linearity* 0,000 $< 0,05$ dan nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,110 > 0,05$ maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Selanjutnya hasil regresi linier sederhana, diperoleh nilai $b = 1,012$ sedangkan nilai constant (a) = 24,355 dari hasil output SPSS nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = a + bX_2$. Kinerja = $24,355 + 1,012$ Komunikasi $a = 24,355$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu komunikasi X_2 sama dengan nol, maka besarnya variabel kinerja Y adalah 24,355. Dengan kata lain jika variabel bebas (komunikasi) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja) adalah 24,355. $bX_1 = 1,012$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas komunikasi (X_2), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel komunikasi (X_2) akan meningkatkan variabel terikat kinerja (Y) sebesar 1,012. Jika variabel komunikasi (X_2) ada kecenderungan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Kemudian hasil dari uji koefisien korelasi variabel komunikasi (X_2) dan kinerja (Y) memiliki nilai koefisien sebesar 0,808 berada pada interval koefisien 0,000-1,000 yang berarti pengaruh antara variabel komunikasi (X_2) dan variabel kinerja (Y) menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan pengaruh komunikasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) searah. Hasil uji t variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 7,756$ Lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,036$ dengan tingkat signifikan = $0,000 < (a) 0,05$, hal ini menunjukkan H_a diterima dan secara parsial variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang terdahulu oleh Vivi Nila Sari, penelitian ini memperhatikan tingkat kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk cabang Bukittinggi. Hasil

dari penelitian ini adalah Variabel komunikasi memiliki nilai signifikan probability $0.000 < \text{yaitu } 0.05$ artinya signifikan. sedangkan t-hitung 6.562.> dari t-tabel 1,995 artinya signifikan, ini berarti H_a diterima dan H_0 4 ditolak Artinya komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Alasannya adalah penelitian yang dilakukan oleh vivi nila sari mempunyai variabel yang sama antara komunikasi terhadap kinerja dan setelah dilakukan uji analisis data sama sama berpengaruh positif dan signifikan anantara komunikasi terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Dari hasil rekapitulasi hasil regresi linear berganda di atas adapun persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan seluruh variabel bebas adalah sebagai berikut : $Y = 27,608 + 0,501X_1 + 0,567X_2$. Hasil uji Regresi Linear berganda menunjukkan bahwa ini: Nilai (constant) menunjukkan nilai sebesar 27,608 artinya jika nilai variabel *independent* (disiplin dan komunikasi) nol maka nilai variabel *dependen* (kinerja) sebesar 27,608 dalam hal ini bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel bebas akan naik atau terpenuhi. Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar $b_1 = 0,501$ artinya jika disiplin (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan kinerja sebesar 0,501. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar $b_2 = 0,567$ artinya jika komunikasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan kinerja sebesar 0,567. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi dapat di simpulkan berdasarkan nilai determinasi $R = 0,897$ memperlihatkan adanya pengaruh yang kuat antara disiplin dan komunikasi terhadap

kinerja. Sedangkan koefisien determinasi R^2 (R Square) 0,897 (89,7%) artinya disiplin (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) dan setelah disesuaikan nilainya $100 - 89,7\% = 10,3\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, motivasi dan sebagainya. Kemudian uji serentak/simultan (uji F) didapat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah $63,538 > F_{tabel} = 3,28$ dan tingkat kemaknaan secara serentak sig F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian (disiplin dan komunikasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang relevan oleh Gita Theresia Ambarita dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Pematangsiantar. Hasil penelitian dapat disimpulkan disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial. Alasan terakhir penelitian yang dilakukan oleh Gita Theresia Ambarita sama sama menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja dan setelah dilakukan uji analisis data sama sama berpengaruh simultan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di uraikan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan H_a diterima dan secara parsial variabel

disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa diterima dan secara parsial variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

V. SARAN

1. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Musi Rawas Utara harus mampu untuk meningkatkan kinerjanya dalam menciptakan program pelatihan yang lebih efektif serta lebih mampu membuat program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan saat ini serta harus memberikan dorongan dan semangat kepada masyarakat pedesaan agar memiliki motivasi dalam mengembangkan potensi daerah masing-masing. Pemerintah dapat melakukannya dengan mengadakan sosialisasi atau pendampingan secara langsung ke daerah pedesaan, agar tercapai keberhasilan pemberdayaan dalam melalui kegiatan produksi, distribusi dan konsumsi masyarakat. Manfaatnya adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan kelangsungan program pelayanan pemberdayaan terhadap masyarakat desa di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Musi Rawas Utara.
2. Pemerintah harus memberikan dorongan dan semangat kepada masyarakat pedesaan agar memiliki motivasi dalam mengembangkan potensi daerah masing-

masing. Pemerintah dapat melakukannya dengan mengadakan sosialisasi atau pendampingan secara langsung ke daerah pedesaan, agar tercapai keberhasilan pemberdayaan dalam melalui kegiatan produksi, distribusi dan konsumsi masyarakat. Sedangkan manfaatnya bagi penulis diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah ke dalam praktik nyata.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ahril, H. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Branch Officer Tanjung, Vol.2.
- Ambarita, G. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pematangsiantar. *MAKER, VOL.4*.
- Andriani, W., & Widyanti, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65–83. <http://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Undip.
- Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian di Lengkapi Analisis Regresi dan Path Analysis Dengan IBM SPSS Statistik Version 25*. Bandung: Zanaf Publishing.



-
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jannah, M., Barlian, N. A., & Sulistyan, R. B. (2020). Work Discipline and Communication Agaist Job Performance, Vol 3.
- Julita, & Arianty, N. (n.d.). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera Medan.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, (Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurmaidah, G. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abdi Medan, Vol.3.
- Sari, V. N. (2016). Pengaruh Motifasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk cabang Bukittinggi, Vol.6.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabaruperss.
- Suranto. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar, Vpl.4.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
-