

PENGARUH KOMPETENSI, PEMBERIAN INSENTIF, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KECAMATAN KALUKKU KABUPATEN MAMUJU PROVINSI SULAWESI BARAT

Vivin Batjo Amin^{*1}, Mashur Razak², Harlinda Harnida Arfan³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}vivinpopo@gmail.com, ²mashur-razak@yahoo.co.id, ³harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh kompetensi, pemberian insentif dan kemampuan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. (2) pengaruh kompetensi, pemberian insentif, dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. (3) variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel yaitu pengambilan secara acak (Symple Random Sampling), yaitu dengan menyebarkan questioner kepada 51 pegawai Kecamatan Kalukku untuk dijawab sesuai dengan sejumlah pernyataan analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda, Uji parsial dan uji simultan serta uji Beta dengan menggunakan program SPSS 23.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel produktivitas kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 3,268 > t_{tabel} 1,676$ dan nilai $sig. 0,002 < 0,05$, terdapat pengaruh variabel pemberian insentif terhadap variabel produktivitas kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 4,504 > t_{tabel} 1,676$ dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$ dan terdapat pengaruh variabel kemampuan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 2,374 > t_{tabel} 1,676$ dan nilai $sig. 0,022 < 0,05$ (2) terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi, pemberian insentif dan kemampuan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 24,685 > F_{tabel} 2,760$ dengan nilai $sig. 0,00 < 0,05$. (3) variabel yang paling dominan berpengaruh yaitu pemberian insentif dengan nilai Beta 0,511. Sedangkan R Square sebesar 61,20 % sedangkan sisanya 38,80% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Pemberian Insentif, Kemampuan, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine (1) the effect of competence, incentives and abilities partially on the work productivity of employees in Kalukku District, Mamuju Regency. (2) the influence of competence, incentives, and abilities simultaneously affects the work productivity of employees in Kalukku District, Mamuju Regency. (3) Which variable has the most influence on the work productivity of employees in Kalukku District, Mamuju District. This research is a quantitative research with a descriptive approach. The sampling technique is random sampling (Symple Random Sampling), which is by distributing questionnaires to 51 employees of Kalukku District to answer

according to a number of statements. Data analysis used is multiple regression, partial test and simultaneous test and Beta test using the SPSS 23 program.

The results showed that (1) there was an influence of the competency variable on the employee work productivity variable with a t_{count} of $3.268 > t_{table}$ 1.676 and a value of $sig.0.002 < 0.05$, there was a variable effect of giving incentives on employee work productivity variables with a t_{count} of $4.504 > t_{table}$ 1.676. and the value of $sig. 0,000 < 0.05$ and there is an influence of the ability variable on the employee work productivity variable with a t_{count} of $2.374 > t_{table}$ of 1.676 and a value of $sig.0.022 < 0.05$ (2) there is a simultaneous influence between competency variables, incentives and abilities on employee work productivity with a value of F_{count} 24.685 > F_{table} 2.760 with a value of $sig.0.00 < 0.05$. (3) the variable with the most dominant influence is the provision of incentives with a Beta value of 0.511. While R Square is 61.20%, while the remaining 38.80% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Competence, Incentives, Ability, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi yang handal ditentukan oleh sumberdaya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi maka sumberdaya manusia sangat ditentukan oleh kompetensi, insentif, dan kemampuan baik kemampuan fisik maupun kemampuan intelektual. Masalah insentif merupakan suatu elemen penting bagi Pegawai Negeri Sipil pada instansi pemerintahan terutama instansi yang menangani tentang pelayanan publik yaitu pemberian pelayanan kepada masyarakat terkait dengan pelayanan KTP, PBB, Pendaftaran Tanah, dan lain-lainnya. Pelayanan KTP dengan target 20 orang/hari, namun yang dicapai hanya 15 orang, Pelayanan PBB dengan target 10 orang/hari, namun dicapai hanya 5 orang/hari, serta pelayanan pendaftaran tanah, dengan target 20 orang per hari, namun dicapai hanya 5 orang/hari (Data Hasil Survey, 2020)

Tingkat insentif yang masih rendah akan sangat mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat atau menjamin naiknya insentif, sehingga pada titik tertentu dari target pendapatan retribusi yang ingin dicapai secara tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja menurut Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan.

Menurut Agustin (2014) menyatakan bahwa produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output). Sedangkan menurut Edyun (2012) bahwa produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Produktivitas kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan kompetensi, pemberian insentif dan kemampuan yang handal.

Produktivitas kerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan untuk mencapai

produktivitas kerja, maka membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan kompetensi pegawai itu sendiri.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartono (2017), yang menyatakan bahwa Semakin tinggi kompetensi dimiliki pegawai maka produktivitas kerja juga semakin tinggi penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti dan Dharmadiaksa (2013), Semakin besar pemberian insentif kepada pegawai, maka produktivitas akan semakin tinggi pula. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hamid (2010) dan Suhardi (2006) yang hasil penelitiannya menunjukkan Semakin tinggi kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, maka produktivitas kerja juga semakin tinggi.

Dari hasil penelitian terdahulu tersebut dimana seluruh variabel Kompetensi, Insentif, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, namun belum ada penelitian yang meneliti tentang kemampuan kerja, sehingga penulis mencoba melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Pemberian Insentif, dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan dekriptif.

lokasi penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju, Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari pengumpulan data sehingga penelitian ini menjadi rampung kurang lebih tiga (3) bulan, yakni mulai bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Desember 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju yang berjumlah 24 SKPD dengan jumlah pegawai kurang lebih 6500 pegawai. Sampel diperoleh sebanyak 51 orang merupakan pegawai Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Sampel ditetapkan secara acak sederhana (*Symple Random Sampling*), yaitu dengan menyebarkan questioner kepada 51 pegawai Kecamatan Kalukku untuk dijawab sesuai dengan sejumlah pernyataan. Skala pengukuran variabel menggunakan Skala *Likert*, analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda, Uji parsial dan uji simultan serta uji Beta dengan menggunakan program SPSS 23.

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	t Tabel
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.891	2.726		1.060	0.294	1.676
	Kompetensi	0.234	0.071	0.315	3.268	0.002	1.676

	Pemberian Insentif	0.511	0.113	0.475	4.504	0.000	1.676
	Kemampuan	0.439	0.185	0.241	2.374	0.022	1.676
a. Dependent Variable: Produktivitas							

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Pada tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa produktivitas pegawai Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju (Y) sebesar 2,891, dengan nilai $b_1 = 0,234$ Dengan kata lain jika kompetensi ditingkatkan 1 satuan maka produktivitas pegawai kecamatan akan bertambah sebesar $0,234X$ satuan skala, variabel Pemberian Insentif (X2) berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas pegawai kecamatan, jika pemberian insentif (X2) ditingkatkan 1 satuan, maka produktivitas pegawai kecamatan akan bertambah sebesar 0,511 skala satuan, serta variabel Kemampuan (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai kecamatan, jika Kemampuan (X3) ditingkatkan 1 satuan, maka produktivitas pegawai kecamatan akan bertambah sebesar 0,439 skala satuan.

Uji F (Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.237	3	126.412	24.685	.000 ^b
	Residual	240.685	47	5.121		
	Total	619.922	50			

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel output SPSS, diketahui nilai F hitung sebesar 24.685 lebih besar dari nilai F Tabel pada $df=1,51$ sebesar 2,760 pada taraf kepercayaan 5% dan F Tabel 2,180 pada taraf kepercayaan 1%, dan nilai Signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05, maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau variabel Kompetensi (X1), Pemberian Insentif (X2), dan Kemampuan (X3) secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y).

Uji T (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

No.	Variabel	t Hitung	t Tabel	Signifikansi	Keteangan
1	Kompetensi	3.268	1.676	0.002	Berpengaruh signifikan
2	Pemberian Insentif	4.504	1.676	0.000	Berpengaruh signifikan
3	Kemampuan	2.374	1.676	0.022	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi 3,268, insentif 4,504 dan kemampuan 2,374 $>$ t_{tabel} 1,676 dan nilai signifikansi untuk variabel kompetensi 0,002, pemberian insentif 0,000, dan kemampuan yaitu $0,022 < 0,05$ artinya variabel X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yaitu produktivitas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	0.612	0.587	2.263
a Predictors: (Constant), Kemampuan, Kompetensi, Pemberian Insentif				
b Dependent Variable : Produktivitas				

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis varians pada kompetensi (X1), pemberian insentif (X2), dan kemampuan(X3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai (Y) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612 atau 61,20%, sedangkan sisanya 38,80% adalah faktor yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji Koefisien Beta

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (r)	R Square
Kompetensi	0,234	0,315	0,610
Pemberian Insentif	0,511	0,475	
Kemampuan	0,439	0,241	

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Berdasarkan hasil nilai beta standardized bahwa yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel Pemberian Insentif (X2) = 0,511. Hal ini berarti bahwa variabel Pemberian Insentif memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas pegawai Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada Kecamatan Kalukku

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung kompetensi 3.268 lebih besar dari nilai t tabel 1.676, dan dengan signifikansi $0.002 < 0.005$, yang artinya ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Kecamatan kalukku. Sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Simanjuntak (dalam Parukawa, 2014) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya. menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rande (2016) yang menyatakan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kecamatan Kalukku

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung pemberian insentif 4.504 lebih besar dari nilai t tabel 1.676, dan dengan signifikansi $0.000 < 0.005$, yang artinya ada pengaruh antara variabel pemberian insentif terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Kecamatan kalukku. Sejalan dengan hasil penelitian ini, didukung oleh pernyataan Panggabean (2002) yang menyatakan bahwa tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Karena insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan produktivitas sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Rivai, 2006). Mangkunegara (2002) mengartikan insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja atau produktivitas yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap produktivitas pegawai dan kontribusi terhadap organisasi.

3. Pengaruh Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kecamatan Kalukku

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung kemampuan 3.268 lebih besar dari nilai t tabel 1.676, dan dengan signifikansi $0.022 < 0.05$. artinya ada pengaruh antara variabel kemampuan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Kecamatan Kalukku. Kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan cepat kepada masyarakat dengan membuka loket pendaftaran dan tidak perlu antri yang panjang, masyarakat yang datang memohon diberikan pelayanan terhadap prosedur dan syarat pendaftaran tanah, masyarakat yang lain dengan kebutuhan pelayanan izin usaha, pelayanan KTP, pelayanan PBB, dan pelayanan lainnya, cukup sampai pada loket pendaftaran, maka masyarakat sudah mendapatkan pelayanan.

4. Pengaruh Kompetensi, Pemberian Insentif dan Kemampuan secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung kompetensi, pemberian insentif, dan kemampuan secara simultan terhadap produktivitas sebesar 24.685 lebih besar dari nilai F tabel 2.760, dan dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil uji F secara simultan ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pemberian insentif, dan kemampuan secara parsial berpengaruh sangat signifikan dan positif terhadap produktivitas pegawai Kecamatan Kalukku. Semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin besar pemberian insentif dan semakin besar kemampuan pegawai, maka produktivitas pegawai juga akan meningkat. Menurut Mangkunegara (2000:67) faktor kemampuan adalah (*ability*) yaitu

secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

5. Pengaruh Variabel Paling Dominan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku

Dalam penelitian ini variabel yang paling dominan diantara 3 variabel yaitu variabel bebas lainnya adalah pemberian insentif (X2) dengan signifikansi sebesar 0,000, dan nilai beta koefisien *standardized* tertinggi 0.511. Hal ini diduga terjadi karena dipengaruhi oleh pemberian insentif berupa upah pungut untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang telah dilaksanakan secara tepat waktu. Semakin besar nilai insentif yang diberikan tersebut, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai. Pentingnya dimensi ini diperhatikan pimpinan karena akan berdampak pada penurunan produktivitas pegawai apabila pemberian insentif ditiadakan. Jadi untuk variabel pemberian insentif ini merupakan stimulus dan pendorong pegawai dalam memberikan pelayanan secara tepat dan cepat.

KESIMPULAN

1. Kompetensi, pemberian insentif dan kemampuan secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerjapegawai Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Semakin tinggi kompetensi, semakin besar pemberian insentif, dan semakin tinggi kemampuan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Kompetensi, pemberian insentif dan kemampuan secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerjapegawai Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Variabel kompetensi, pemberian insentif dan kemampuan digerakkan secara bersama-sama maka memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju adalah variabel pemberian insentif dengan nilai beta koefisien *standardized* terbesar 0,511. Semakin besar pemberian insentif, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Ririn Pratiwi. 2014 Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan : *ejournal Psikologi*, 2014, 2 (1): 24-40.
- Edyun, Neti. 2012 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan
- Dwijayanti, M. D., dan Dharmadiaksa L. B. 2013. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalam Kerja Pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi SKPD Dispenda Kota Denpasar. *Universitas Udayana* 4(2) : 11.
- Hamid. 2010. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gandum Malang. [Http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/2381/6/07510117_Bab_2.Pdf](http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/2381/6/07510117_Bab_2.Pdf) Diakses Pada Tanggal 24 Februari 2021

Hartono, Jogiyanto. 2017. Teori Portofolio dan Analisis Investasi. *Edisi Kesepuluh. Yogyakarta.*

Mathis. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: *Salemba Empat.*

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. Manajemen Sumber Daya Perusahaan . *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.*

Mangkunegara, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (*Bandung: Rosda Karya, 2002*), hal 33.

Panggabean S. Mutiara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bogor: Ghalia Indonesia.*

Parukawa, 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu. *Skripsi. Universitas Bengkulu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen*

Rande Dina. 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis, Vol. 4 No, 27, 2016.*

Rivai, dan Basri. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, *Jakarta: Rajagrafindo Persada*

Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : *dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.*

Suhardi. 2006. Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja. http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/2381/6/07510117_Bab_2.Pdf Diakses Pada Tanggal 24 Februari 2021.

Wibowo. 2014 . Manajemen Kinerja . *Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.*