

# BUDAYA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIIL

*CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF POPULATION  
AND CIVIL REGISTRATION SERVICE EMPLOYEES*

Junaidi<sup>1</sup>, Hazairin Habe<sup>2</sup>, Junaidi<sup>3</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence\*:

e-mail : junaidi1@gmail.com

## Abstrak

Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan- pendekatan yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh budaya dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Penelitian ini bersifat kuantitatif di mana penjelasannya bersifat objektif dengan pemaparan secara sistimatis, akurat, dan faktual mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi yang diteliti dengan melakukan analisis data statistika menggunakan software aplikasi SPSS Version 26. Penelitian ini menggunakan 27 responden penelitian. Dari hasil analisis pengolahan data dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) dan secara simultan (bersama-sama) dari variabel Budaya dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan

**Kata kunci:** Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

## Abstract

*The type of research that will be carried out is descriptive quantitative research. This type of research is a research that intends to make a systematic, factual, and accurate presentation of the facts and characteristics of a particular population. The type of research used in this research is field research, quantitative in nature where the explanation is objective by explaining existing approaches. The purpose of this study was to determine the influence of culture and work environment on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Way Kanan Regency. This research is quantitative in nature where the explanation is objective with systematic, accurate, and factual presentation of the facts and characteristics of the population studied by analyzing statistical data using SPSS Version 26 application software. This study used 27 research respondents. From the results of data processing analysis, it can be concluded that there is a partial (alone) and simultaneous (together) effect of the Culture and Work Environment variables on Employee Performance at the Population and Civil Registration Office of Way Kanan Regency.*

**Keywords:** Work Culture, Work Environment, Employee Performance.

## PENDAHULUAN`

Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi. Faktor lingkungan fisik yang baik serta nyaman bagi pegawai dapat membuat pegawai bekerja dengan antusias semangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka perlu diperhatikan keadaan lingkungan kerja fisiknya. Untuk meningkatkan aktivitas organisasi, maka perlu diperhatikan faktor lingkungan kerja fisik berupa suara, udara, warna, cahaya dan tata letaknya.

Lingkungan kerja nonfisik yang mengatur hubungan kerja antara sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan terlihat cukup baik dan berdasarkan observasi awal keadaan lingkungan kerja fisik di tempat penelitian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan juga sudah cukup memadai. Namun, masih ditemukan sarana peralatan pendukung aktivitas kerja dalam keadaan rusak atau kurang baik sehingga tidak bisa digunakan untuk bekerja juga masih ada ruangan yang dipakai pegawai di mana penataan dan pencahayaannya kurang baik sehingga ruangan menjadi gelap dan agak lembab, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengelolaan organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan posisi pegawainya berperan sangat penting guna menjamin terselenggaranya administrasi kependudukan karena mereka langsung berhadapan dengan masyarakat yang ingin mengurus administrasi kependudukannya. Akibatnya pegawai di tempat penelitian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan dituntut agar dapat melaksanakan tupoksi tugas dan kewajibannya sesuai dengan

standar operasional pelayanan yang berlaku.

Menurut Simamora (2015: 327), menjelaskan tentang kinerja bahwa dalam kehidupan, bekerja yang baik adalah merupakan suatu keinginan yang diharapkan untuk kelangsungan hidup bekerja. Seorang pegawai yang bekerja dengan baik tentunya menghasilkan standar kerja dengan kualitas dan kuantitas yang baik pula. Hal ini merupakan pencapaian dari hasil kerja pegawai yang diistilahkan dengan kinerja yaitu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Institusi pemerintahan merupakan institusi yang berfungsi melayani masyarakat umum secara luas. Organisasi mempunyai struktur yang bertujuan saling berhubungan serta tergantung pada hubungan komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif serta dapat berprestasi sehingga pegawai tidak akan malas bekerja, bosan, serta tidak mengalami kejenuhan yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Hasil dari kerja dengan hasil yang baik secara kualitas dan dengan jumlah yang memadai secara kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai ketika melaksanakan tugas yang diembannya itu lah yang dimaksud dengan Kinerja. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kegiatan yang sangat vital karena dapat digunakan sebagai alat ukur berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai visi dan misi organisasi. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kekurangan dan kelebihan pegawai dalam rangka meningkatkan hasil kerja

yang berkualitas dan berkuantitas sehingga diharapkan kinerja pegawai pada setiap instansi dapat optimal guna mencapai tujuan instansi/organisasi tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai secara berkala. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja dari seorang pegawai secara individu sudah memenuhi standar kerja atau belum.

Menurut Rivai (2012: 309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi atau organisasi. Setiap individu yang bekerja atau dalam suatu organisasi kerja, kinerja pegawai diharapkan senantiasa berkualitas dan berkuantitas baik. Untuk mendapatkan hasil tersebut harus ada dukungan dengan terlebih dahulu telah ditetapkannya tujuan dari kerja secara rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah sebagai Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dankinerja aparatur, menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur, sebagai dasar penilaian keberhasilan juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pegawai.

Persoalan kedua faktor sebagaimana diuraikan di atas, secara tidak langsung berimbas kepada kinerja yang dicapai individu pegawai maupun secara organisasi. Hal ini, dapat dilihat pada tabel target dan realisasi program kerja yang belum dapat sepenuhnya baik dan realisasi program kerja belum 100 % tercapai, sebagaimana tabel berikut ini.

## KAJIAN TEORI

Budaya adalah keseluruhan sikap dan pola perilaku serta

pengetahuan yang merupakan suatu kebiasaan yang diwariskan dan dimiliki oleh suatu anggota masyarakat tertentu. Dalam kamus besar bahasa indonesia, budaya (cultural) diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah.

1. Unsur-unsur budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2012: 209), yaitu : Anggapan dasar tentang kerja Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan.
2. Sikap terhadap pekerjaan Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras kerasnya.
3. Perilaku ketika bekerja Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja
4. Lingkungan kerja dan alat kerja Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.
5. Etos kerja Istilah etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental Qbudaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

Lingkungan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang. Fungsi lingkungan bagi seseorang sangat besar dalam menjalani kehidupan, kelangsungan hidup, bermasyarakat atau dalam bekerja seperti halnya lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas pegawai di dalam kantor yang mempunyai pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap pegawai

didalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menentukan tingkat kinerja pegawai, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018: 83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Rivai (2016:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016: 67), "Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya

bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan- pendekatan yang ada.

Objek penelitian adalah permasalahan di budaya kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Sampel yang di gunakan 27 (dua puluh tujuh) orang, yaitu keseluruhan sampel dikurangi kepala dinas.

Analisis kuantitatif dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pernyataan) kepada responden, tujuannya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Pengolahan data statistik dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 26

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pengujian hipotesis di peroleh:

Koefisien Regresi Budaya ( $X_1$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Std. Error Beta T Sig.
(Constant)	10.087	5.525 1.826 .080
1 Budaya ( $X_1$ )	.846	.151 .747 5.621 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Terlihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 5,621 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $df = 24$  ( $27-3$ ) adalah 2,064 Jadi  $t_{hitung} (5,621) > t_{tabel} (2,064)$ , maka  $H_a$  diterima. Dengan demikian Budaya ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Koefisien Regresi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.581	6.116		1.894	.070
1 Lingkungan Kerja (X2)	.672	.139	.695	4.831	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

- $H_0$  : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- $H_a$  : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai  
 Terlihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 4,831 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $df = 24$  ( $27-3$ ) adalah 2,064 Jadi  $t_{hitung}$  ( $4,831$ ) >  $t_{tabel}$  ( $2,064$ )

Dengan demikian didapat kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695a	.483	.462	3.358

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)

Dari tabel di atas diketahui bahwa *R Square* sebesar 0,483 artinya sebesar 48,3% variasi perubahan variabel terikat (Kinerja Pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja) sedangkan sisanya 51,7% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

ANOVA					
Model	Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	353.962	2	176.981	22.238	.000b
Residual	191.001	24	7.958		
Total	544.963	26			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Budaya (X1)

Berdasarkan hasil data tabel di atas terlihat bahwa  $F_{hitung}$  ( $22,238$ ) sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $df_1 = (k-1) = (3-1 = 2)$  dan  $df_2 = (n-k) = 27-3 = 24$   $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,40 dimana  $F_{hitung}$  ( $22,238$ ) >  $F_{tabel}$  ( $3,40$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Budaya dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh variabel Budaya terhadap Kinerja Pegawai di Dinas
2. Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (secara sendiri-sendiri) melalui t test (uji t) diperoleh t hitung ( $5,621$ ) > t tabel ( $2,064$ ), maka  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, Budaya ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari analisis data koefisien determinasi diketahui bahwa R Square sebesar 0,558 artinya sebesar 55,8% variasi perubahan variabel terikat yaitu variabel Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Budaya) sedangkan sisanya 44,2% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (sendiri-sendiri) melalui t test (uji t) diperoleh t hitung ( $4,831$ ) > t tabel ( $2,064$ ), maka  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

(Y). Dari analisis data koefisien determinasi diketahui bahwa R Square sebesar 0,483 artinya sebesar 48,3% variasi perubahan variabel terikat (Kinerja Pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja) sedangkan sisanya 51,7% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

4. Terdapat pengaruh Budaya dan Lingkungan Kerja secara simultan (secara bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Budaya dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.24 (Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda) terlihat bahwa  $F_{hitung} (22,238) > F_{tabel} (3,40)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan (secara bersama-sama) Budaya dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari analisis data koefisien determinasi diketahui bahwa  $R^2$  (R Square) sebesar 0,650 menunjukkan bahwa variabel bebas, Budaya (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi variabel terikat. Kinerja Pegawai (Y) sebesar 65%, selebihnya 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dirumuskan implikasi sebagai berikut:

1. Indikator variabel budaya yang perlu diperhatikan adalah indikator mengenai item pernyataan "Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan" dan "Sanksi diberikan kepada pelanggar sesuai aturan yang berlaku" karena kedua item pernyataan ini mendapat skor nilai paling rendah. Indikator ini dapat ditingkatkan oleh

pimpinan instansi dengan cara memberikan teguran kepada pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan begitu pula sanksi yang tegas perlu diterapkan kepada pegawai yang melanggar aturan kerja.

2. Indikator dari variabel lingkungan kerja yang perlu diperhatikan adalah indikator mengenai item pernyataan "Fasilitas kerja di ruangan saya sudah baik", karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan pegawai dengan mengajukan permohonan kepada pimpinan instansi agar dapat membenahi fasilitas untuk bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif.
3. Indikator dari variabel kinerja pegawai yang perlu diperhatikan adalah indikator mengenai item pernyataan "Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu", karena indikator ini mendapatkan nilai paling rendah. Indikator ini dapat ditingkatkan oleh pimpinan instansi dengan cara memberikan edukasi kepada pegawai tentang pentingnya bekerja dengan teliti dan tepat waktu secara kualitas dan kuantitas sehingga organisasi bisa berjalan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahiruddin, dkk. 2022. Buku Panduan Penyusunan dan Penulisan Tesis. Pascasarjana Prodi Magister Manajemen Universitas Saburai. Bandar Lampung: Saburai Press.

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*. Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*
- Priyatno, Dwi. 2015. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Edisi Pertama. Jakarta: Mediakom.
- Rivai. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Muria Kencana
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, P, Sondang. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja..* Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2014. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grafindo Persada.