

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KABUPATEN BARITO SELATAN**

*THE EFFECT OF WORK COMPETENCE AND DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF  
CAPITAL INVESTMENT AND INTEGRATED SERVICES OF ONE DOOR  
SOUTH BARITO DISTRICT*

PENULISAN : EDI DARMADI  
PEMBIMBING 1 : Dr. Hj. RAHMI WIDIYANTI, MM  
PEMBIMBING 2 : Dr. H. M. HARLIE, MM

UNIVERSITAS ISLAM KALIMATAN MAB BANJARMASIN  
[ed.darmadi84@gmail.com](mailto:ed.darmadi84@gmail.com)  
0181250332755 (WA)

***ABSTRACT***

*This research was conducted with the aim to; (1) Partially test and analyze the effect of competence on the performance of the employees of the South Barito Regency Investment and Integrated One Stop Service Office, (2) Test and analyze the effect of work discipline partially on the performance of the employees of the South Barito Regency Investment and Integrated Services Office, and (3) Simultaneously testing and analyzing the effect of competence and work discipline on the performance of employees of the Investment Office and the One Stop Integrated Service of South Barito Regency.*

*This research uses explanatory research. Types of data use qualitative and quantitative data, while data sources use primary data through questionnaires and secondary data. The population in this study are individual employees who are still actively working in the Investment Office and Integrated Services of One Door South Barito Regency. The samples in this study are all employees of the Investment Service and Integrated Services One Door in South Barito Regency totaling 47 people with sampling techniques using saturated sampling. Data collection techniques by means of observation, questionnaires, interviews and literature. Data validity tests done by validity and reliability test. The data analysis technique uses multiple linear regression models.*

*The analysis shows that; (1) Competency partially has a significant effect on the performance of the employees of the Investment Office and Integrated Services of One Door South Barito Regency, (2) Work discipline partially has a significant effect on the performance of the employees of the Investment Office and Integrated Services at the One Door of South Barito Regency, (3) Work competency and work discipline simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of the Investment Office and the One Stop Integrated Service of South Barito Regency.*

**Keywords : Competence, Work Discipline, Employee Performance**

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk; (1) Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan, (2) Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan, dan (3) Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan.*

*Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory reasearch. Jenis data menggunakan data kualitatif dan kuantitatif, sedangkan sumber data menggunakan data primer melalui kuesioner dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah individu pegawai yang masih aktif bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan berjumlah 47 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, kuesioner, wawancara dan kepustakaan. Uji keabsahan data dilakukan dengan uji validitas da reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan model regresilinier berganda.*

*Hasil analisis menunjukkan bahwa; (1) Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan, (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan, (3) Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan.*

**Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai**

## PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah maupun non pemerintah berusaha untuk berbenah diri dalam meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia yang dimilikinya. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan kinerja yang memuaskan pihak-pihak yang dilayani.

Peningkatan kompetensi pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu, setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan formal maupun formal, meningkatkan keterampilan, mengikut sertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan agar menjadi pegawai yang handal, mandiri dan profesional.

Kompetensi merupakan unjuk kerja atau kinerja maksimum sebagai standar kualifikasi atau standar kompetensi dalam proses pelaksanaan suatu pekerjaan (Moekijat, 2011). Nawawi (2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja yang memiliki tiga kriteria yang terdiridari: (1) Kemampuan intelektual mengenai pekerjaan/jabatan sebagai tugas pokok; (2) Kemampuan merencanakan, melaksanakan pekerjaan/jabatan dan menilai hasilnya dengan menggunakan alat melalui kegiatan kerjasama; dan (3) Kemampuan mengukur dan menilai kemajuan dalam bekerja dengan berorientasi pada efisiensi, efektifitas, dan produktivitas. Menurut Mitrani (2015) bahwa kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif. Inti kompetensi dikembangkan menurut teori akses yang diperkenalkan oleh Morgan (dikutip Hasibuan, 2017) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Sedangkan kompetensi berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Donald (dikutip Nitiseminoto, 2014) bahwa akses pengembangan diri pada dasarnya adalah pengenalan tentang kompetensi sumber daya manusia dengan memperkenalkan teori "Window" atau lazim disebut teori "Jendela", bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari empat sisi yang berbentuk jendela yaitu *knowledge*, *skill*, *expert*, dan *attitude*.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja seorang pegawai adalah masalah kedisiplinan. Kedisiplinan secara umum sangatlah luas, namun dalam hal kedisiplinan yang dimaksud penulis dalam penelitian ini tidak lain adalah disiplin kerja pegawai seperti berupaya untuk mentaati semua peraturan yang ada, senantiasa mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, berupaya untuk tidak melalaikan tugas yang diamanatkan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Martoyo (2014) disiplin adalah kepatuhan atau ketaatan pada tata tertib. Dalam hal ini, disiplin mengandung keteraturan dan ketaatan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012) menyebutkan bahwa penerapan disiplin dipandang sebagai suatu modifikasi perilaku untuk pegawai bermasalah atau tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri karena sebagian besar orang memahami apa yang seharusnya dilakukan terhadap pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2014) bahwa disiplin pegawai adalah ketaatan, kerajinan, ketekunan, dan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga keberadaan disiplin merupakan unsur utama dalam pelayanan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja dari pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila sumber daya manusianya tidak memiliki disiplin dalam melaksanakan tugas. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik dari pegawai, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Pegawai Negeri Sipil hendaknya menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan disuatu instansi atau lembaga pemerintahan dimana ia bekerja. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan suatu instansi akan sukar dicapai bila sumber daya manusia pada instansi pemerintah tersebut tidak memiliki disiplin kerja yang tentunya akan memengaruhi kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksana kerja, sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan menurut ukuran yang berlaku, dalam kurung waktu tertentu berkaitan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Organisasi pemerintah yang ada di Kabupaten Barito Selatan salah satunya adalah Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup luas dan memiliki tanggung jawab yang berat, maka para sumber daya manusia dalam hal ini pegawainya perlu menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan organisasi tempat mereka bekerja sangat tergantung dari pada kompetensi dan juga kedisiplinan yang dimiliki. Pengambil kebijakan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan juga perlu menyadari bahwa pengembangan kompetensi dan kedisiplinan pegawai harus terus dilakukan agar pegawai dapat menjadi sumber daya manusia yang handal dan memiliki dedikasi yang tinggi yang tercermin pada output atau hasil kerjanya.

Hasil kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

**Tabel1.1**  
**HasilKinerjaPegawai**

KomponenKinerja	HasilKinerja		
	Baik	CukupBaik	Kurang Baik
HasilKerja	60%	25%	15%
Kualitas Kerja	70%	20%	10%
Disiplin Pegawai	75%	10%	15%
TargetTercapai	95%	3%	2%

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa masih terdapat hasil kerja pegawai yang kurang baik sebanyak 15%. Selain itu, kualitas kerja pegawai juga terdapat kurang baik sebanyak 10 %, disiplin kerja yang kurang baik mencapai 15% dan pencapaian target pekerjaan kurang baik 2%. Berarti hasil kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan rata-rata sudah baik, namun perlu adanya perbaikan-perbaikan di beberapa komponen kinerja khususnya disiplin kerja pegawai.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory reasearch*. Menurut Sugiyono (2015) *explanatory research* (penelitian eksplanatori) merupakan jenis penelitian asosiatif yang bersifat menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian asosiatif terdapat hubungan kausal yang bersifat sebab dan akibat, yaitu variable independen (yang mempengaruhi) dan variable dependen (yang dipengaruhi). Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel independen (Kompetensi dan Disiplin Kerja) terhadap variable dependen (Kinerja Pegawai).

## HASIL PEMBAHASAN

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompetensi dan disiplin kerja.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017). Kompetensi pekerjaan meliputi faktor-faktor seperti efisiensi, ketepatan waktu, dan kemampuan untuk bekerja dengan baik dengan orang lain, maka memberikan indikator penting dari apakah pegawai harus dihargai untuk kinerja yang sangat baik, membantu meningkatkan keterampilan di beberapa daerah, atau mengakhiri hubungan kerja sama sekali. Memahami hubungan antara kompetensi kerja adalah penting jika orang yang tepat harus ditempatkan dalam posisi yang benar. Ketika kompetensi kerja dievaluasi dengan benar, maka mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Ketika kompetensi jabatan tidak dievaluasi dengan benar, hasil akhirnya sering negatif bagi organisasi dan kinerja pegawai.

Selain kompetensi yang mempengaruhi kinerja, faktor motivasi juga mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2017) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya kinerja pegawai. Siagian (2018:305) mengemukakan bahwa disiplin pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku

pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Indikator tindakan disiplin pegawai menurut Hasibuan (2017) adalah teladan pimpinan, balas jasa, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan pimpinan. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang kepala instansi dalam organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong semangat dan gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif sebagai upaya peningkatan kinerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis satu uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan.
2. Berdasarkan hasil analisis satu uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan.
3. Berdasarkan hasil analisis atau uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Mentari Mariam.2016.*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen.Fakultas Ekonomi, Universitas Pasundan, Bandung
- Dally Sukmawati. 2017.*Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Priangan Propinsi Jawa Barat*.JurnalPublik. Vol. 11; No. 02; 2017;269-278.
- DiyahWahyuWidari. 2017,*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah*. JurnalEkonomi. UniversitasIslam Sultan Agung, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Semarang
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Multivarite denganProgram SPSS*,Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang.
- HaeruddinHafid.2018.*Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar*. DeReMaJurnalManajemen, Vol. 13 No. 2, September2018
- Handoko,T. Hani,2014.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan,Malayu,SP.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT.TokoGunung Agung,Jakarta.
- Heijrachman danSuadHusnan, 2014,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.TokoGunungAgung, Jakarta.
- Hikmat, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PustakaSetia.Bandung.
- I Putu Ari Saputra,I Wayan Bagia,danIWayanSuwendra, 2016.*Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. e-JournalBisma Universitas Pendidikan GaneshaJurusan Manajemen(Volume4 Tahun 2016)
- Ishak, Maulana dan Hendri Rismawan,2013.Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia(STSI)Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis: (3):1h:16-17*.

- Kaswan.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Likdanawati. 2018.*Pengaruh Pengalaman Kerja,Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan*.Jurnal Visioner dan Strategis. Volume7,Nomor 1,Maret2018.ISSN:2338-2864.p.17-22
- Luthans, Fred, 2017. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Diterjemahkan oleh Vivin AndhikaYowono, AriePrabawati, dan Winong Rosari, Andi. Yogyakarta.
- Malthis danJackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indrus Kelompok Gramedia. Jakarta
- Mangkunegara, AnwarPrabu, 2018.*Perilaku dan Budaya Organisasi*. PTRefikaAditama.Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- MitrianiAlain,2015.*Manajemen Sumberdaya Manusia Berdasarkan Disiplinpegawai* . Terjemahan PustakaUtama Grafitti, Jakarta.
- Moetherino,2019.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.Ghalia.Bandung.
- Moekijat,2011,*Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*.Mandar Maju, Bandung.
- MuhammadAndiPrayogi,MuhammadTaufikLesmana,danLukmanHakimSiregar.2019. *Pengaruh KompetensiDan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PegawaiKantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*. Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen.Universitas Muhammadiyah. SumateraUtara. ISSN : 2614– 6681
- MuhammadRiyanda. 2017.*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Jurnal EkonoI dan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Nawawi,Hadari,2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah MadaUniversityPress. Yogyakarta.
- Nitiseminoto,A.S., 2014.*ManajemenPersonalialia*.Edisirevisi. PenerbitGhaliaIndonesia, Jakarta.



Noe, R.A., J.R. Hollenbeck, B. Gerhart, P.M. Wright. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta

Novitasari, 2013. *Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Erlangga, Surabaya.

Rahmat Ghazali, Lina Mahardiana, dan Risnawati. 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu*. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol.2, No.1, Januari 2016, 069-078  
ISSN. Online 2443-3578/ISSN Printed 2443-1850

Rampesad, Hubert K., 2016. *Pertajam Kompetensi Anda dengan Personal Balance Scorecard. Sinergikan Ambisi Pribadi dengan Ambisi Perusahaan Anda*. PPM. Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, PT Raja grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen. P., 2018. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta.

Ruky. Achmad S., 2016. *Sumber Daya Manusia yang Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Siagian. Sondang. P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buni Aksara Jakarta.

Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.

Sutrisno, Eddy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Thoha,Miftah, 2018.*Kepemimpinan Dalam Manajemen*,Raja Grafindo Persada, Jakarta.

UmarSune.2012.*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato*.Tesis tidak dipublikasikan,Program Pasca sarjana, Universitas Hasanuddin, Makassar.

Wibowo,2017. *Manajemen Kinerja*, Jakarta:PTRajagrafindoPersada.