

# **Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati**

**Nurul Faradila, Ir. Yamin Siregar, MM, Dra. Isnaniah LKS, MMA  
Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Medan Area**

[nurulfaradila11@gmail.com](mailto:nurulfaradila11@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan “Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati” Jenis Penelitian ini adalah asosiatif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil pembahasan dan kesimpulan menunjukkan bahwa pembagian kerja dan wewenang secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati

**Kata Kunci: Pembagian Kerja, Wewenang, Kinerja**

## **Abstrack**

*This study aims to find out and prove "The Effect of Division of Work and Authority on Nurse Performance at the True Partner General Hospital" This type of research is associative which is a question of the relationship between two variables. The data analysis technique uses multiple linear analysis with hypothesis testing using t test, f test and coefficient of determination. the results of the discussion and conclusions indicate that the division of labor and authority partially and simultaneously has a positive and significant effect on the performance of nurses at the Mitra Sejati General Hospital*

**Keywords: Division of Work, Authority, Performance**

---

## **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi mempunyai tugas pokok dan fungsi masing – masing sehingga akan semakin mudah mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian mereka akan melakukan berbagai kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Organisasi yang baik adalah apabila tugas dan fungsi dilakukan dengan benar, dan sebaliknya. Apabila tugas dan fungsi tidak

dilakukan dengan baik maka semakin sulit perusahaan mencapai tujuan. (Dalimunthe, 2018; Prayudi, 2018).

Menurut Malayu Hasibuan (2016:4) pembagian kerja artinya setiap kotak akan mewakili tanggung jawab seseorang atau subunit untuk bagian tertentu dari beban kerja organisasi. Apabila di suatu perusahaan tidak ada pembagian kerja, maka akan adanya

tumpang tindih pekerjaan dan menambah beban pekerjaan lain. (Lubis & Prayudi, 2018; Prayudi, 2017). Dengan demikian karyawan tidak fokus kepada tugas yang seharusnya dikerjakan sehingga akan adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugasnya. Peran aktif pemimpin juga sangat penting dalam hal tersebut. Pemimpin seharusnya tegas dalam memberikan wewenang terhadap karyawannya. (Azmi & Syahrial, 2016; Marbun & Siregar, 2014). Dengan adanya wewenang tersebut maka karyawan akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan pembagian kerjanya. Sehingga tugas – tugas tersebut dapat di koordinasikan dengan baik. Perusahaan pastinya menginginkan kinerja karyawan lebih baik lagi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal, maka pembagian kerja dan wewenang harus berjalan dengan baik. (Syahrial & Robica, 2014; Nasution & Prayudi, 2014).

Dari uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati?, 2) Apakah wewenang berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati?, 3) Apakah pembagian kerja dan wewenang berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati?. Dan tujuan penelitian

ini adalah untuk mengetahui apakah pembagian kerja dan wewenang secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati. (Mulia, 2019; Siregar & Nasution, 2010).

### **Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### **Pembagian Kerja**

Menurut Malayu Hasibuan (2016) pembagian kerja artinya setiap kotak akan mewakili tanggung jawab seseorang atau subunit untuk bagian tertentu dari beban kerja organisasi.

### **Wewenang**

Menurut Malayu Hasibuan (2016) wewenang adalah kekuasaan resmi yang dimiliki seseorang untuk bertindak dan memerintah orang lain.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2012), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

### **Teknik pengambilan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati adalah 65 orang.

Berdasarkan populasi maka di ketahui jumlah sampel menggunakan sampel maka yang akan di teliti sebanyak 65 responden dimana semua populasi dijadikan sampel.

### **Teknik Analisis**

#### **Regresi Linear Berganda**

Penulis memilih model ini karena hanya untuk menguji pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja, baik secara parsial maupun secara simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Pembagian Kerja

$X_2$  = Wewenang

#### **Pengujian Asumsi Klasik**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan

bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali, 2011).

#### **Uji Hipotesis**

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,1$ ).

Dimana :  $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,1$ ). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima

## HASIL DAN PEMBAHASAN

RSU Mitra Sejati ialah salah satu RS milik Organisasi Sosial Kota Medan yang berbentuk RSU, Jl. Jenderal Abdul Haris Nasution No.7, Pangkalan Masyhur, Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20219 dinaungi oleh Yayasan dan tergolong kedalam Rumah Sakit Tipe C. RS ini telah teregistrasi sejak 30/01/2012 dengan Nomor Surat ijin HK.07.06/III/979/09 dan Tanggal Surat ijin 23/03/2009 dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia dengan Sifat Perpanjangan, dan berlaku sampai 5 (Lima) Tahun. Sehabis melangsungkan Proses AKREDITASI Rumah sakit Seluruh Indonesia dengan proses Pentahapan I ( 5 Pelayanan) akhirnya diberikan status Lulus Akreditasi Rumah Sakit. RSU ini beralamat di Jl. Jend.AH Nasution No.7 Pangkalan Masyhur Medan, Kota Medan, Indonesia.Mulanya, Rumah Sakit Umum Mitra Sejati hanya merupakan tempat

praktek bersama para dokter. Rumah sakit yang berada di kota Medan ini, didirikan sejak 10 Oktober 2001. Seiring dengan perkembangannya, pada tanggal 16 Mei 2013 Yayasan Mitra Sejati berubah statusnya menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT. MITRA SEJATI HUSADA berdasarkan akte pendirian No. 8 tahun 2013 di Medan.

## UJI VALIDITAS

Variabel	Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_s$ tabel	Ket
Pembagian Kerja (X1)	P1	0.909	0,3	Valid
	P2	0.670	0,3	Valid
	P3	0.772	0,3	Valid
	P4	0.909	0,3	Valid
	P5	0.809	0,3	Valid
	P6	0.504	0,3	Valid
	P7	0.909	0,3	Valid
	P8	0.809	0,3	Valid
Wewenang (X2)	P9	0.582	0,3	Valid
	P10	0.760	0,3	Valid
	P11	0.895	0,3	Valid
	P12	0.895	0,3	Valid
	P13	0.734	0,3	Valid
	P14	0.747	0,3	Valid
	P15	0.895	0,3	Valid
	P16	0.782	0,3	Valid
Kinerja (Y)	P17	0.561	0,3	Valid
	P18	0.831	0,3	Valid
	P19	0.837	0,3	Valid
	P20	0.627	0,3	Valid
	P21	0.747	0,3	Valid
	P22	0.957	0,3	Valid
	P23	0.837	0,3	Valid
	P24	0.627	0,3	Valid
	P25	0.747	0,3	Valid

	P26	0,957	0,3	Valid
--	-----	-------	-----	-------

Berdasarkan pengujian dari semua butir pertanyaan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. berdasarkan hasil tersebut karena nilai r hitung > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

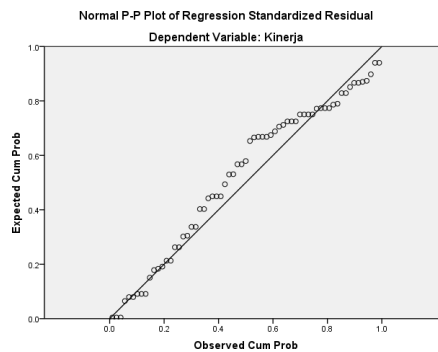
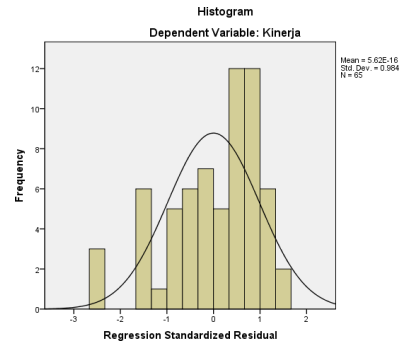
### UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pembagian Kerja (X1)	0,935	Reliabel
Wewenang (X2)	0,936	Reliabel
Kinerja (Y)	0,943	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel pembagian kerja, wewenang, kinerja dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel pembagian kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,935 > 0,60 untuk variabel wewenang (X<sub>2</sub>) sebesar 0,936 > 0,60 dan variabel terikat kinerja (Y) sebesar 0,943 > 0,60 untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (> 0,60).

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji Normalitas



Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal karena garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal. dari gambar P-P plot memperlihatkan titik-titik yang menyebar disekitar garis mengikuti garis diagonal. Dengan demikian penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas.

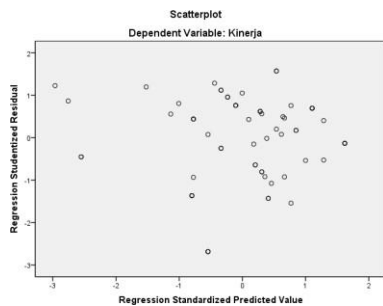
#### Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pembagian Kerja	.809	1.235
Wewenang	.809	1.235

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah

nilai 5 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis

### Uji Heteroskedastisitas



Dapat dilihat dari gambar disamping, bahwa pencaran data pada scatter plot tidak menunjukkan pola tertentu (acak). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heterosdastisitas

### ANALISIS LINER BERGANDA

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi dan motivasi sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9.315	4.217		-2.209	.031
Pembagian Kerja	1.151	.125	.697	9.235	.000
Wewenang	.355	.102	.262	3.472	.001

*Coefficients regresidiperoleh :*

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = -9.315 + 1.151X_1 + 0.355X_2 + 0,05$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai -9.315 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pembagian kerja ( $X_1$ ) dan wewenang ( $X_2$ ) bernilai konstan, maka kinerja sebesar -9.315
- 2) Koefisien variabel pembagian kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai 1.151, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pembagian kerja ( $X_1$ ) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja ( $Y$ ) sebesar 15,1% dengan asumsi variabel wewenang ( $X_2$ ) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel wewenang ( $X_2$ ) diperoleh nilai 0.355, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel wewenang ( $X_2$ ) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja ( $Y$ ) sebesar 3,55% dengan asumsi variabel pembagian kerja ( $X_1$ ) dianggap tetap

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial ( t )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9.315	4.217		-2.209	.031
Pembagian Kerja	1.151	.125	.697	9.235	.000
Wewenang	.355	.102	.262	3.472	.001

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS

diperoleh :

1. Variabel Bebas  $X_1$  (Pembagian Kerja)

Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 9.325 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.666 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  9.325  $> t_{table}$  1.666 dan nilai  $p-value$  pada kolom sig 0.000  $<$  0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati.

2. Variabel Bebas  $X_2$  (Wewenang)

Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 3.472 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 7.881 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  3.472  $> t_{table}$  1.666 dan nilai  $p-value$  pada kolom sig 0.001  $<$  0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa wewenang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati

### Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	757.976	2	378.988	77.429	.000 <sup>a</sup>
	Residual	303.470	62	4.895		
	Total	1061.446	64			

a. Predictors: (Constant), Wewenang, Pembagian Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh  $77.429 > 3.14$  artinya positif. Sementara nilai  $p-value$  diperoleh pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja dan wewenang secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati

### Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.705	2.212

a. Predictors: (Constant), Wewenang, Pembagian Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,705. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,5%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pembagian kerja dan wewenang Sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor-

faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pembagian kerjanilai  $t_{hitung} 9.325 > t_{table} 1.666$  dan nilai *p-value* pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya positif dan signifikan dan variabel wewenang nilai  $t_{hitung} 3.472 > t_{table} 1.666$  dan nilai *p-value* pada kolom sig  $0.001 < 0.05$  artinya positif dan signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pembagian kerja dan wewenang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati
2. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh  $77.429 > 3.14$  artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja dan wewenang secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati

3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,714. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,5% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pembagian kerja dan wewenang Sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

### Saran

1. Untuk pembagian kerja, terdapatnya pengaruh yang positif signifikan antara pembagian kerja dengan kinerja karyawan, penulis memberikan saran sebaiknya atasan langsung mengatur perencanaan kerja dan pelaksanaan kerja dengan lebih seksama agar terjadi keseimbangan dalam pembagian kerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya
2. Untuk masalah wewenang terhadap kinerja karyawan, diharapkan pimpinan perusahaan dapat melaksanakan pendelegasian wewenang dan pembagian kerja secara penuh dan mau memberikan kepercayaan yang besar kepada karyawan.
3. Pengaruh pembagian kerja dan wewenang terhadap kinerja karyawan

dinilai tinggi sebesar 70,5%, untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan mempertahankan kondisi pembagian kerja dan wewenang para karyawannya agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Azmi, N., & Syahrial, H. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI YANG EFEKTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LANGKAT NUSANTARA KEPONG KANTOR KEBUN GOHOR LAMA. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 3(1).  
doi:<https://doi.org/10.31289/jkbn.v3i1.238>  
Bandung : Alfabeta.

Daft, Richard. 2008. *Manajemen Edisi 6*.  
Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 5(1), 53-62.

Hasibuan, Malayu. 20016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta  
Jakarta : Kencana.  
Jakarta : Salemba.

*Kerja*. Bandung : CV : Mandar  
Maju.

Lubis, A., & Prayudi, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung

Marbun, P., & Siregar, M. Y. (2014). Pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Al-Fitian School Medan.

Maris Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen ISSN*, 2407, 2648.

Mulia, U. A. (2019). Tinjauan Terhadap Kualitas Kerja Berdasarkan Pengalaman Kerja Dan Motivasi Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education and Humaniora and Sciences (JEHSS)*. 2(2) 2019: 279-291

Murti Sumarni, dan John Soeprihanto. 2016. *Pengantar Bisnis Edisi Ke Enam*. Yogyakarta : Liberty.

Nasution, A. M. U., & Prayudi, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia

- (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan.
- Pophal, Lin Gresing. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis**. Jakarta : Prenada.
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20-27.
- Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15-25
- Priyatno, Duwi. 2012. **Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20**. Yogyakarta : CV. Andi.
- Sendarmayanti. 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas**
- Siregar, M. Y., & Nasution, A. M. U. (2010). Pengaruh Hubungan antar Manusia (Human Relations) terhadap motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Stella
- Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : Alfabeta.
- Syahrial, H., & Robica, D. (2014). Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 1(1), 43-49.
- Umam, Khaerul. 2010. **Perilaku Organisasi**. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. 2010. **Manajemen Kinerja Edisi Lima**. Jakarta : Raja Grafindo Parsada.