



Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung

Asep Supriatna¹, Dina Lesmana², Yuyun Mulyati³
^{1,2,3}*Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung, Indonesia*
Coessponding Email: dina.lesmana@stiabandung.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received 10 Mei 2023]
Revised [28 Mei 2023]
Accepted [21 Juni 2023]

KEYWORDS

Job Crafting, Employee
Performance, ASN

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Pegawai ASN Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah dengan mengukur kinerja nya. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Suatu instansi tidak hanya ada pegawai ASN tetapi ada juga pegawai PPPK. Aparatur Sipil Negara adalah unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari data primer, merupakan data yang didapat dari hasil pengisian kuisioner. Sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai ASN di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung sebanyak 198 orang. Sampel ditetapkan secara sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job crafting berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the effect of Job Crafting on ASN Employee Performance in the Bandung City Education Office. Every organization or agency in implementing the program is always directed to achieve its goals. One of the factors that become criteria for achieving the smooth goals of an organization or agency is to measure its performance. Employee performance must be considered because it is one of the keys to success. An agency does not only have ASN employees but also PPPK employees. The State Civil Apparatus is an element of the state apparatus whose duty is to provide services to the public in a professional, honest, fair and equitable manner in carrying out state, government and development tasks. This research uses quantitative methods. Data collection techniques were obtained from primary data, namely data obtained from the results of filling out questionnaires. The sample used was all ASN employees in the Bandung City Education Office as many as 198 people. The sample is determined by saturated sampling, namely the entire population is used as a sample. The results of the study show that job crafting has a significant effect on the performance of ASN employees in the Bandung City Education Office.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah dengan mengukur kinerjanya (Savira, 2022). Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalikasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah (Aprilinda & Sahrah, 2022). Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja ASN dilihat dari SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) atau perilaku kerja pegawai yaitu yang terdiri dari : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan (PP No.46 Tahun 2011).

Sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan (Oktavian, R, 2022). Hanggraeni (2012: 4) dalam Albana (2018) menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang system formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna

mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis organisasi. Dessler (2013:4) dalam Savira (2022), mengatakan sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan kerja dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Sriwidodo & Haryanto (2010) dalam Albana (2018) mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: individu, psikologis, serta beberapa faktor eksternal. Beberapa faktor tersebut terdapat kaitannya dengan job crafting dan work engagement. Karena individu berkaitan dengan cara karyawan dalam melakukan job crafting. Serta psikologis yang berkaitan dengan work engagement. Tims et al (2014) dalam Afifah (2020) menyatakan jika job crafting merupakan keterlibatan karyawan dalam proses menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini sangat penting untuk dua alasan yakni, bahwa semua karyawan memiliki karakteristik istimewa yang dapat menghasilkan preferensi yang berbeda untuk karakteristik pekerjaan atau pilihan karir. Dan pentingnya keterlibatan individu dalam job crafting adalah bahwa karyawan tahu bagaimana mereka menciptakan lingkungan kerja yang optimal (Najla & Prakoso, 2022; Wibisono, 2022).

Tims et al (2014) dalam Afifah (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa job crafting mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Hooff (2016) dalam Savira (2022) juga menyatakan bahwa job crafting berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wingerden & Poell (2017) dalam Afifah (2020) juga dalam penelitiannya menyebutkan job crafting berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Tetapi dalam penelitian Petrou et al (2015) dalam Savira (2022) menyatakan bahwa job crafting tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Job Crafting

Hooff (2016) dalam Albana (2018) menyatakan bahwa job crafting sebagai sarana untuk mengambil alih kendali atas pekerjaan. Bila karyawan memiliki keinginan untuk mengubah karakteristik pekerjaan tertentu, kami berharap mereka cenderung mengubahnya karena mereka percaya hal itu akan membuat pengalaman mereka menjadi lebih baik dan mereka merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka (Apriyanti et al., 2021). Job crafting secara proaktif mengubah karakteristik pekerjaan, telah dikemukakan bahwa ini dapat menyebabkan karyawan merasa lebih baik dalam pekerjaan mereka. Yaitu, ketika karyawan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang ditandai oleh sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang menantang, work engagement dan kepuasan kerja mereka dapat meningkat (Fatsiyah, 2021; Rahardini, 2020). Saadi (2021) penelitiannya menyebutkan bahwa job crafting memiliki indikator diantaranya : Increasing social job resources, Increasing structural job resources, Increasing challenging job demands, Decreasing hindering job demands.

Kinerja Pegawai

Kinerja (*Performance*) merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Rahardini, 2020). Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Savira (2022) menyatakan kinerja adalah seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Azizah & Ratnaningsih, 2020). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2011 : 94) dalam Savira (2022).

Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Penilaian prestasi kerja ASN adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja ASN. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi (Afifah, 2020). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011, Penilaian prestasi kerja ASN dilakukan berdasarkan prinsip:

1. Objektif;
2. Terukur;
3. Akuntabel;
4. Partisipatif; dan
5. Transparan.

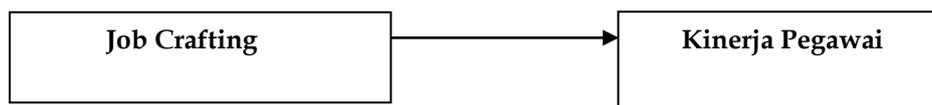


Emmywati et al. (2020) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama. Menurut Haryanti & Puryandani (2020) kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain, terdiri dari: Motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi- kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Hasibuan (2012) dalam Savira (2022) salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang pegawai yaitu :

1. Kualitas kerja : Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja : Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kedisiplinan : Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang di berikan kepadanya.
4. Kerjasama : Kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horozontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
5. Tanggung jawab : Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Adapun hipotesis penelitiannya adalah:

Hipotesis : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara job crafting dan kinerja pegawai ASN Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara job crafting dan kinerja pegawai ASN Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara job crafting dan kinerja pegawai ASN Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kausal yakni hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2012:37). Penelitian ini menggunakan variabel Independen (job crafting) dan variabel dependen (kinerja karyawan). 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 2012 : 80). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung dengan jumlah 198 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota untuk dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:63). Yang berjumlah 198 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah pegawai ASN yang diperoleh dari bagian kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung. Skala pengukuran dalam penelitian menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2012:93) skala likert digunakan sebagai pengukuran pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan Diskusi Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden

Responden	Persentase
Jenis Kelamin: Pria Wanita	35% 65%
Usia 18 – 28 Tahun 29 – 39 Tahun 40 – 50 Tahun > 50 Tahun	24% 35% 29% 12%
Lama Bekerja < 1 Tahun 1 – 5 Tahun 6 – 10 Tahun 11 – 15 Tahun > 15 Tahun	13% 25% 30% 16% 16%
Pendidikan SMK S1 S2	19% 46% 35%

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Validitas

Uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Pada nilai df (296) didapatkan nilai r tabel sebesar 0.1136. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kategori valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Job Crafting	JC1	0.691	0.1136	Valid
	JC2	0.845	0.1136	Valid
	JC3	0.789	0.1136	Valid
	JC4	0.668	0.1136	Valid
Kinerja Pegawai	Perf1	0.742	0.1136	Valid
	Perf2	0.834	0.1136	Valid
	Perf3	0.845	0.1136	Valid
	Perf4	0.846	0.1136	Valid
	Perf5	0.732	0.1136	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Dari pengujian ini dapat diketahui apakah item pernyataan tangguh dalam melakukan pengujian. Pernyataan yang reliabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari tingkat signifikan 0.60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan reliabel untuk melakukan pengujian.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Job Crafting	0.736	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.858	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023



Uji Normalitas

Suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Hasil pengujian dengan metode Kolmogorv-Smirnov dan Shapiro Wilk diperoleh nilai signifikan > 0.05, maka dari itu data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	.142	198	.198	.886	198	.186

a. Lilliefors Significance Correction

Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil uji diperoleh nilai koefisien determinasi pada Kinerja Pegawai adalah sebesar 0.397. Artinya Job Crafting dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 39.7%.

Tabel 6. Uji Normalitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.394	2.62104

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang disusun dapat diterima dalam pengujian yang dilakukan. Suatu hipotesis dapat diterima jika memiliki nilai signifikansi < 0.05 dan memiliki nilai t hitung > t tabel (1.9720). Dari hasil pengujian dapat diperoleh informasi bahwa Job Crafting dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan positif signifikan. Maka dari itu hipotesis alternatif dapat diterima.

Table 7. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		t	sig.
	B	Std. Error		
Constant	8.637	1.140	7.578	.000
Job Crafting	.780	.069	11.350	.000

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel hasil uji diperoleh informasi, jika Job Crafting meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.780.

Pembahasan

Job crafting secara proaktif mengubah karakteristik pekerjaan dan dapat menyebabkan karyawan merasa lebih baik dalam pekerjaan mereka. Yaitu, ketika karyawan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang ditandai oleh sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang menantang, work engagement dan kepuasan kerja mereka dapat meningkat Salim & Prihartanti (2020) dan Setyawati & Nugrohoseno (2019). Sesuai dengan pengujian, diperoleh data bahwa Job Crafting dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan dengan dasar nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Job Crafting dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.780.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam ruang lingkup ASN di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung, Job Crafting menjadi salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu suatu instansi khususnya Dinas Pendidikan Kota Bandung harus dapat mempertimbangkan dan memutuskan bagaimana beban kerja yang harus diberikan kepada para pegawainya. Dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Bandung perlu sesekali untuk membuat tantangan pekerjaan untuk pegawainya dalam memicu daya kreativitas dan

pengalaman kerja yang lebih baik. Dengan beban kerja menantang, diharapkan dapat meningkatkan potensi dan kinerja pegawai untuk waktu yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, F. F. (2020). *Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan dimediasi work engagement pada Mitra Produksi Sigaret (MPS) Sukorejo Pasuruan*. etheses.uin-malang.ac.id. <http://etheses.uin-malang.ac.id/22852/>
- Albana, H. (2018). Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement di pt. terminal teluk lamong, surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 210-219.
- Aprilinda, L., & Sahrah, A. (2022). Pelatihan Job Crafting Sebagai Solusi Meningkatkan Keterikatan Kerja Karyawan Perusahaan Finansial Teknologi. In *Psikostudia: Jurnal Psikologi*. scholar.archive.org. <https://scholar.archive.org/work/57wloyfcoryjfk4djigngfcy4/access/wayback/http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/download/8345/pdf>
- Apriyanti, D. Di, Anindita, R., & ... (2021). Peran Job Crafting Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid Melalui Burnout Dan work Life Balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen* <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/7917>
- Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Jurnal Empati*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/21679>
- Dessler, G. (2013). *Human resource Management 13th. ed.p.cm*. Includes bibliographical references and index.
- Emmywati, E., Sukatmadiredja, N. R., & ... (2020). Job Crafting, Work Engagement and Sustainable for Employee Performance in Directorate of Telecommunications Direktorat General of Postal and Informatics *Media* <http://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardhika/article/view/146>
- Fatsiyah, D. (2021). *Pengaruh Job Loyalty, Job Crafting Dan Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)(Studi Pada Karyawan Thl Pemadam Kebakaran Di* <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id> <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/230>
- Haryanti, S., & Puryandani, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Job Crafting Pada Karyawan Bank Jateng Kcps Kudus. *Magisma: Jurnal* <http://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id/jurnal/index.php/magisma/article/view/81>
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Najla, E. A., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Bagian Sales Bank X. *Jurnal Riset Psikologi*. <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRP/article/view/833>
- Oktavian, R. F., Satriawan, B., & Johan, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan diri terhadap kinerja adaptif selama krisis: Peran mediasi pemberdayaan psikologi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3402-3412.
- Rahardini, R. (2020). Hubungan Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *BIMA: Journal of Business and Innovation* <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima/article/view/311>
- Saadi, S. D. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap work performance dan organizational citizenship behavior melalui job crafting. *FORUM EKONOMI*. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/7856>
- Salim, A., & Prihartanti, N. (2020). Pelatihan job crafting sebagai solusi burnout pada karyawan. In *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/13557>
- SAVIRA, A. (2022). *PENGARUH JOB CRAFTING DAN KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. TELKOM WITEL* <http://repository.umsu.ac.id> <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/19347>
- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Praktik sdm, job crafting dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/28702>
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Aparatur Sipil Negara.
- Wibisono, S. G. (2022). Pengaruh Ketidakpuasan Karir terhadap Job Crafting dengan Dukungan Sosial dan Self Efficacy sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*. <https://jst.publikasiindonesia.id/index.php/jist/article/view/438>