



PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

Nurafiah¹, Suwanti², Muhammad Arsyad³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju.

¹Email: nurafiahafiah10@gmail.com

²Email: suwantiyusuf15@gmail.com

³Email: arsyadstie@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Metode kuantitatif dengan data primer menggunakan hasil data kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah provinsi sulawesi barat. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan jumlah sampel 92 responden. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, uji realibilitas, regresi linear berganda, uji t, uji f. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai signifikan yaitu 0,016 lebih kecil dari 0,05. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai signifikan yaitu 0,009 lebih kecil dari 0,05 Variabel Kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05

Kata Kunci: kompetensi, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai

THE EFFECT OF COMPETENCY AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE REGIONAL FINANCIAL AND REVENUE MANAGEMENT AGENCY OF WEST SULAWESI PROVINCE

Abstract

This study aims to determine the Influence of Competence and Physical Work Environment on Employee Performance at the Office of the Financial Management and Regional Revenue Agency of West Sulawesi Province. Quantitative methods with primary data using questionnaire data results. Respondents in this study were employees at the financial management and regional revenue agency of West Sulawesi province. The data analysis processing technique used was multiple linear regression analysis, with a sample size of 92 respondents. The formula used in this study used multiple linear regression, validity test, reliability test, multiple linear regression, t test, f test. The results of the study show that the Competency Variable has a partial effect on employee performance at the Office of the Financial Management and Regional Revenue Agency of West Sulawesi Province with a significant value of 0.016, which is smaller than 0.05. The physical work environment variable has a partial effect on employee performance at the Office of the Financial Management and Regional Revenue Agency of West Sulawesi Province with a significant value of 0.009, which is smaller than 0.05. The Competency Variable and the physical work environment have a simultaneous effect on employee performance at the Office of the Financial Management and Regional Revenue Agency of West Sulawesi Province with a significant value of 0.000, which is smaller than 0.05.

Keywords: competence, physical work environment and employee performance

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) didefinisikan sangat perlu untuk keefektifan organisasi dan implementasi semua kebijakan, sehingga membutuhkan pengetahuan yang cukup. Dari semua Sumber daya perusahaan, ini adalah yang paling penting. “menurut Raharjo (2013:22). Jika suatu organisasi tidak memiliki sumber daya manusia, kinerja organisasi dan karyawannya pasti akan terpengaruh. Beberapa faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi termasuk di antaranya adalah disiplin kerja”.

Kompetensi sangat berpengaruh pada keberlangsungan kinerja pegawai, yang merupakan sarana untuk memudahkan pekerjaan dan aktivitas. Namun, jika sumber daya kerja yang diberikan tidak mencukupi dan kurang lengkap, hasil kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan dipengaruhi. “Dalam organisasi, kompetensi biasanya berbentuk benda, seperti meja, kursi, komputer, printer, dan sebagainya. Kompetensi yang berbentuk uang, seperti kesehatan, tunjangan, dan sebagainya”. (Sedarmayanti, 2011:39).

Karena ruang Lokasi di mana pekerjaan sebenarnya dilakukan dekat mana karyawan memulai kegiatan-kegiatan yang terkait dengan pekerjaan mereka, itu adalah faktor yang membutuhkan pertimbangan khusus untuk meningkatkan produktivitas karyawan Nitisemito (2010:183) yang menyatakan bahwa "lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Suatu aktivitas dapat ditentukan oleh efektivitas suatu lembaga pemerintah atau organisasi, dan kemajuan lembaga atau organisasi akan dibantu secara signifikan oleh kinerja yang makin efektif atas para tenaga kerja. Kinerja pegawai, “menurut Robbins (2012:260), adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya”.

Hasil observasi yang dilakukan di kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat mengatakan bahwa kompetensi, kondisi tempat kerja juga memengaruhi seberapa baik suatu organisasi bekerja. Setiap hari, karyawan melakukan aktivitas di lingkungan kerja mereka. dalam kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada masih kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil peneliti rumusan masalah dalam penelitian adalah 1. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan

Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat ? 2. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kompetensi pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat ? 3. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kompetensi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat ?

1.3. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini 1. Menentukan bagaimana kompetensi memengaruhi kinerja pegawai di kantor badan pengelolaan keuangan dan pendapatan dan provinsi Sulawesi barat. 2. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja fisik secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. 3. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja fisik dan kompetensi pegawai berdampak pada kinerja mereka di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

“Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan proses pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dimaksudkan untuk mencapai tujuan pribadi, organisasi, dan masyarakat”. Menurut Flippo (dalam Marwansyah, 2012:3).

Menurut Bernardin dalam Rajak (2022:204), “Bahwa kompetensi merupakan pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mempengaruhi sebagian besar dari pekerjaan seseorang peran atau tanggung jawab”.

Sedarmayanti (2010:2) menyatakan bahwa "lingkungan kerja fisik terdiri dari alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Rajak (2022 204-205) menjelaskan faktor-faktor kompetensi Profesional yang terdiri dari: Motif (*motive's*), Sifat bawaan (*traits*), Konsep diri (*self-concept*), Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*).

Rinawati dan Ingsih (2013:72), lingkungan kerja meliputi: 1. Menata ruang kerja agar tampak rapi dan nyaman. 2. Kebersihan Untuk menjaga kesehatan karyawan, kebersihan sangat penting karena gangguan kesehatan akan berdampak pada produktivitas kerja. 3. Pencahayaan yang memadai akan membuat karyawan lebih konsisten. 4. Ventilasi sangat bermanfaat untuk pertukaran udara atau kelancaran sirkulasi udara. Pertukaran udara yang baik akan membuat pekerja merasa segar. 5. Keamanan: Rasa aman akan meningkatkan ketenangan dan semangat di tempat kerja.

Menurut teori Veithzal Rivai (2011:552), menyatakan bahwa tujuan utama penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut. 1) Meningkatkan semangat kerja 2) Meningkatkan motivasi untuk bekerja 3) Menentukan tingkat kinerja karyawan sebelumnya. 4) Meningkatkan akuntabilitas karyawan. 5) Menyelaraskan kompensasi melalui kenaikan gaji reguler, kenaikan gaji pokok, kenaikan gaji khusus, dan insentif ekonomi. 6) Membedakan di antara masing-masing karyawan. 7) Pengembangan sumber daya manusia yang dapat dibagi lagi menjadi pelaksanaan transfer dan penugasan kembali, rotasi dalam perusahaan, promosi dan pelatihan. 8) Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam meningkatkan kinerja. 9) Untuk mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan terhadap peningkatan kinerja. 10) Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab di antara para karyawan

III. METODE PENELITIAN

Tempat peneliti dilaksanakan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Jl.Jend.Abd.Malik Pattana Endeng No.1 Mamuju .Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah kurang lebih 2 (dua) bulan.Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif menyebar kuesioner/angket.Sumber data dalam penelitian ini data primer dan data sekunder.Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 92 orang ASN. Prosedur pengambilan data yang dikenal sebagai sampel menggunakan hanya sebagian populasi untuk mengidentifikasi karakteristik populasi yang diinginkan (Siregar, 2013: 30). Metode dalam pengumpulan data penelitian Observasi, Studi kepustakaan,Dokumentasi,Wawancara,Kuesioner.

Uji validitas yang digunakan buat mengevaluasi ketelitian dengan akurasi, Uji reliabilitas dilakukan guna mengerti seberapa konsisten instrumen penelitian .Penelitian ini menggunakan uraian statistik kuantitatif perlu menunjukkan dugaan yang telah dikemukakan. Metode regresi linear berganda digunakan buat menganalisis data di dalam susunan angka.digunakan untuk analisis : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2+e$

Di mana :

Y : Kinerja pegawai

X₁ : Kompetensi

X₂ : Lingkungan Kerja Fisik

a : Konstanta

b : Koefisien Korelasi

e : *Error term*

Uji t Dilakukan buat menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. .Uji F koefisien regresi variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen dinilai dengan uji F. Perlu melakukan uji F.

Definisi operasional penelitian Kompetensi berisi proses pelaksanaan kerja adalah kepribadian pegawai masing-masing memiliki kepribadian yang berbeda-beda kepribadian itu sendiri adalah kontaminasi antara diri seseorang dengan lingkungan tempat dia bekerja atau diluar tempat bekerja. Lingkungan kerja suatu organisasi baik dari langsung atau tidak langsung sangat penting dalam menerapkan pekerjaan. Kinerja pegawai yakni perolehan aktivitas setiap kinerja pegawai di dalam menjalankan pekerjaan dengan tanggung jawab setiap pegawai

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat menangani masalah dengan pembangunan di wilayah sesuai mandat dan fungsi-fungsinya. Pertanggung jawab untuk mengelola keuangan, aset, beserta pendapatan daerah mulai dari penganggaran hingga pertanggungjawaban APBD. Bagian ini juga bertanggung jawab atas pelaksanaan pelayanan administratif dan tugas yang berkaitan dengan keuangan, properti daerah, dan pendapatan daerah.

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	55	59,78
2	Perempuan	37	40,22
	Jumlah	92	100,00

Sumber : Data sekunder setelah diolah 2023

Menurut tabel 4.1, mayoritas informan adalah laki-laki, oleh 55 orang dengan persentase 59,78 persen, selanjutnya 37 orang dengan persentase 40,22 persen.

Distribusi Responden Menurut Usia

Tabel 2
Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 35 tahun	15	16,30
2	36 – 50 tahun	65	70,65
3	> 51 tahun	12	13,05
	Jumlah	92	100,00

Sumber : Data primer setelah diolah 2023

Menurut tabel 4.2, ada 15 responden dengan persentase 16,30% dalam distribusi usia 20–35 tahun, 65 responden dengan persentase 70,65% dalam distribusi usia 36–50 tahun, dan 12 responden dengan persentase 13,05% dalam distribusi usia lebih dari 51 tahun.

Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan

Table 3
Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sarjana Strata Dua (S2)	17	18,48
2	Sarjana Strata satu (S1)	35	38,04
3	Diploma/DIII	13	14,13
4	SMA Sederajat	27	29,35
	Jumlah	92	100,00

Sumber : Data primer setelah diolah 2023

Menurut tabel 4.3, responden yang paling banyak dari sarjana Strata Satu (S1) adalah mereka yang berpendidikan sarjana Strata Dua (S2), 35 responden melalui persentase 38,04 persen, 13 responden dengan persentase 14,13 persen, dan 27 responden dengan persentase 29,35 persen. SMA Sederajat.

Analisis data penelitian

Menilai validitas penelitian ialah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r jumlah bertambah tinggi dari nilai r tabel, item tersebut dianggap valid, maka kebalikannya, apabila nilai r hitung lebih rendah dari nilai r tabel, item tersebut dianggap tidak valid.

Table 4
Hasil Pengujian Validitas Kompetensi (X1)

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total</i>	R Tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,882	0,344	Valid
X _{1.2}	0,942	0,344	Valid
X _{1.3}	0,903	0,344	Valid
X _{1.4}	0,784	0,344	Valid
X _{1.5}	0,901	0,344	Valid

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2023

Hasil uji validitas dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel independent Kompetensi dengan variabel dependent yang digunakan sah/valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai masing-masing koefisien korelasi memiliki nilai positif dan angka signifikan yang lebih kecil dari 0,05.

Table 5
Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total</i>	R Tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,848	0,344	Valid
X _{2.2}	0,905	0,344	Valid
X _{2.3}	0,870	0,344	Valid
X _{2.4}	0,793	0,344	Valid
X _{2.5}	0,820	0,344	Valid

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2023

variabel independent Lingkungan Kerja Fisik dengan variabel dependent yang digunakan sah/valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai masing-masing koefisien korelasi memiliki nilai positif dan angka signifikan yang lebih kecil dari 0,05.

Table 6
Hasil Pengujian Validitas Kinerja pegawai (Y)

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total</i>	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,858	0,344	Valid
Y.2	0,862	0,344	Valid
Y.3	0,859	0,344	Valid
Y.4	0,908	0,344	Valid
Y.5	0,832	0,344	Valid

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,344 yang berarti semua butir pernyataan dikatakan valid

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standarisasi Nilai	Status
Kompetensi	0.634	0.60	Reliable
Lingkungan Kerja Fisik	0.639	0.60	Reliable
Kinerja pegawai	0.855	0.60	Reliable

Sumber data : Hasil analisis SPSS.24.0,2023

Berdasarkan pada tabel tersebut, di peroleh dengan nilai *Cronbach's alpha* pada masing - masing variabel penelitian dengan nilai lebih besar dari 0.60.

Tabel 8
Hasil Perhitungan Secara parsial (Uji-t)

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	1,122	1,124		1,121	0,048
Kompetensi	2,371	2,207	2,333	2,354	0,016
Lingkungan Kerja Fisik	3,236	3,219	3,974	3,212	0,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data : Hasil analisis SPSS.24.0,2023

$a = 1,122$ merupakan bilangan kostant yang menunjukkan besarnya nilai kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, $b_1 = 2,371$ merupakan angka yang menunjukkan nilai koefisien beta untuk variabel Kompetensi pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai signifikan sebesar 0,016, $b_2 = 3,236$ merupakan angka yang menunjukkan nilai koefisien beta untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai signifikan sebesar 0,009.

Tabel 9
Hasil Perhitungan Regresi Secara Simultan(Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,489	2	10,245	77,852	,000 ^a
	Residual	27,981	89	,903		
	Total	48,471	91			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 24.0

Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($77,852 > 2,523$) berarti kedua variabel *independen* yaitu Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) yang dijadikan indikator dalam penelitian ini berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan)

terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

V. PENUUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian disimpulkan bahwa 1.Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.2.Kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

5.2. Saran

Diharapkan kepada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapat Daerah Provinsi Sulawesi Barat memiliki kemampuan guna menyediakan lebih banyak fasilitas yang dibutuhkan setiap pegawai, . Peneliti menyarankan agar peneliti berikutnya memperluas populasi mereka dan mencoba meneliti lebih banyak perusahaan, karena ini akan memungkinkan hasil penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wijaya (2017). *“Pengaruh Kemampuan Dan Kompetensi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo”*. UIN Alauddin Makassar
- Alwi Suddin (2010). *“Pengaruh Kemampuan Dan Kompetensi kerja Terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta”*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
- A.Dale Timple. 2011. *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama....., 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco, Jakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan. 2010. *Motivasi Kompetensi kerja & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Flippo, Marwansyah. 2012, *Manajemen Personalialia*. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Handoko, T H. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal (2013). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1(Statistik Deskriptif)*. Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta

- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Kuncoro dan Sunyoto, (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Nurmin Arianto (2020). "Pengaruh Kemampuan dan Kompetensi kerja Terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Ilmiah Vol 3 No.3 Mei 2020*
- Purwadinata, 2012, *Manajemen Personalialia*, Sinar Kejora, Yogyakarta.
- Rivai Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Bryan Johannes Tampi. 2014, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sumodiningrat, G., 2007. "*Ekonometrika Pengantar*". Yogyakarta: BPFE.
- Serdamayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Thoha Miftah., 2010, *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kompetensi kerja*. Yogyakarta, Gava Media.
- Timple, A.Dale. 2011. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi kerja*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Utomo, 2014, *Kajian Teoritis Untuk Menentukan Celah Energi Kompleks Ag-PHTHALOCYANINE Dengan Menggunakan Metode Mekanika Kuantum Semiempiris Zindo/1*,
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.