

Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Nita Harpianna^{1✉}, Agus Halim², Rohsita Amalyah Rasyid³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Mamuju.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju, sampel yang digunakan dengan teknik Nonprobability Sampling dengan jumlah sampel 40 responden. Rumus yang dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji f. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. Kontribusi kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju tergolong masih lemah dengan nilai 36,1% artinya masih ada faktor lain sebesar 63,9% yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju.

Kata kunci: Kompetensi; lingkungan kerja; kinerja pegawai

The effect of competence and work environment on employee performance

Abstract

This study aims to determine the effect of competency variables and the work environment on employee performance in the General and Equipment Sections of the Mamuju Regency Regional Secretariat. The research method used is to use quantitative methods with primary data using a questionnaire. Respondents in the study were all employees who worked at the Office of the General and Equipment Section of the Mamuju Regency Regional Secretariat, the sample used was Nonprobability Sampling technique with a sample size of 40 respondents. The formula in this study uses multiple linear regression, validity test, reliability test, multiple linear regression, t test, and f test. The results in this study indicate that competence and work environment partially and simultaneously have a significant influence on employee performance in the General and Equipment Section of the Mamuju Regency Regional Secretariat. The contribution of competence and work environment to employee performance in the General and Equipment Section of the Mamuju Regency Regional Secretariat is still relatively weak with a value of 36.1%, meaning that there are still other factors of 63.9% that have an influence on employee performance in the General and Equipment Section of the Mamuju Regency Regional Secretariat.

Key words: *Competence; work environment employee performance*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah dan sarana sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama terukur serta mempunyai sistem yang terstruktur, dapat dikendalikan secara rasional untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan semaksimal mungkin tentunya membutuhkan perencanaan yang matang, pengkoordinasian yang baik serta pelaksanaan aktivitas dalam organisasi tersebut diperlukan SDM yang kompeten dan memadai.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan bagian yang sangat penting dan harus menjadi pokok perhatian, karena berfungsi sebagai perencana, pemikir, pengatur serta penggerak artinya berhasil atau tidak berhasilnya organisasi sangat dipengaruhi SDM yang ada dan melakukan aktivitasnya pada organisasi. Oleh sebab itu setiap organisasi haruslah memiliki SDM yang kompeten agar lebih mudah mencapai tujuan yang direncanakan secara optimal dan terarah, Riskan et, al (2023).

Sumber daya manusia yang kompeten tentunya searah dengan kinerja yang baik, kinerja yang baik ini pastinya tidak tercipta dengan sendirinya tentu harus dibarengi dengan dorongan yang positif dari organisasi, ketika harapan sesuai dengan apayang diharapkan maka tercipta kepuasan dalam bekerja yang memiliki efek pada peningkatan kualitas kerjanya secara individu dan dapat mendongkrak kinerja organisasi tersebut, Riskan et, al (2023).

Pegawai dalam organisasi memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Peranan dan kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah penting dan menentukan karena merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan pembangunan nasional. Hal ini dikarenakan merupakan salah satu aparatur negara yang membangun tugas dan tanggung jawab yang cukup berat atas segala pengabdianya pada Negara, Riskan et, al (2023).

Menurut Fahmi (2017), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fokus pengelolaan SDM khususnya instansi milik pemerintah saat ini berdasarkan pada hasil kerja pegawai berdasarkan pada evaluasi kinerja yang dilakukan oleh pemerintah. Berhasil atau tidaknya kinerja pegawai dapat dilihat dari keberhasilan atau tidaknya program-program berdasarkan dengan sasaran kerja berdasarkan pada visi misi organisasi.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam organisasi tentu memiliki banyak faktor yang mendorong terciptanya atau lahirnya kinerja yang baik dalam organisasi, diantaranya adalah faktor kompetensi dan lingkungan kerja. Menurut Edison et, al (2018), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi merupakan upaya pegawai dalam meningkatkan profesionalismenya dalam melakukan pekerja sehingga berdampak kepada kinerja organisasi secara umum.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja Afandi (2021).

Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju adalah unsur staf pemerintah kabupaten yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah Kabupaten yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Sekretaris Daerah mempunyai tugas pokok memimpin Sekretariat Daerah Kabupaten dalam menyelenggarakan koordinasi, pembinaan, pengawasan dan pengendalian dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan serta pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah atau kabupaten.

Berdasarkan hasil pengamatan atau observasi di tempat penelitaian terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kerencana adanya keluhan mengenai penurunan hasil kerja pegawai. Seperti terkait dengan kompetensi, masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan Standar Operasional Prosedur, bahkan terkesan menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh atasan kepadanya, serta adanya pegawai yang belum mampu mengoperasikan perangkat informasi dan teknologi atau komputer dengan baik.

Selanjutnya dari segi lingkungan kerja yakni, masih terdapat beberapa ruang pegawai yang kurang nyaman, seperti ventilasi udara yang kurang memadai sehingga menyebabkan tidak menentunya sirkulasi udara yang keluar dan masuk dari ruang kerja pegawai, ditambah lagi ukuran ruang kerja yang kurang memadai yang harus ditempati beberapa orang pegawai di ruang tersebut sehingga membatasi ruang gerak pegawai serta masih kurangnya komunikasi yang terbangun antar pegawai. Tentunya masalah-masalah seperti diatas harusnya segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi misi pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju

METODE

Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif yang dengan data primer yang menggunakan kuesioner. Adapun waktu pelaksanaan dibutuhkan dalam meneliti adalah kurang lebih 2 (dua) bulan pada bulan September sampai dengan bulan Oktober tahun 2023. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju yang berlokasi di jalan Soekarno Hatta No.1 Karema, Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer merupakan data yang diperoleh melalui pernyataan kuesioner dari responden yang disiapkan yaitu bentuk beberapa pernyataan dengan beberapa alternatif tanggapan. Sedangkan Data sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui pencatatan dokumen-dokumen pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian. Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Oleh peneliti yaitu keseluruhan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju dengan jumlah 56 orang pegawai, dengan rincian Aparatur Sipil Negara 40 orang, dan Kontrak 16 orang. Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili), dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan teknik *Non probability Sampling* yakni pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel Sugiyono (2019). Merujuk pada hal tersebut sehingga disimpulkan bahwa populasi dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah hanya yang memiliki karakteristik mewakili yaitu yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 40 orang responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui, 1) kuesioner, Kuesioner adalah penulisan mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pembagian kuesioner kepada Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. 2) observasi, Observasi adalah pengamatan secara langsung yang dilakukan penulis terhadap objek penelitian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. Dan 3) studi kepastakaan, Studi kepastakaan adalah mengumpulkan data sekunder dari perpustakaan berupa beberapa referensi buku yang berkaitan dengan penelitian ini dan data sekunder dari tempat penelitian berupa dokumentasi, laporan-laporan yang tertulis yang dimiliki Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. Teknik Pengolahan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t dan uji F. Dalam penelitian ini uji analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki 2 variabel independen dan satu variabel dependent. Model regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pada regresi berganda variabel independent yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependent, yang jumlahnya lebih dari satu.

Persamaan regresi berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X1 : Kompetensi

X2 : Lingkungan Kerja

b : Koefisien Regresi

e : Error (Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan, tugas, fungsi, susunan organisasi, dan tata kerja perangkat daerah sekretariat daerah Kabupaten Mamuju bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 ayat (8) Peraturan Daerah Kabupaten

Mamuju Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mamuju, yang belum diatur didalam peraturan Bupati Mamuju Nomor 19 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja. Perangkat Daerah Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju serta beberapa substansi yang harus disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi sehingga peraturan Bupati Mamuju Nomor 19 tahun 2016 Tentang kedudukan, tugas, fungsi, susunan Organisasi dan Tata kerja perangkat Daerah Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah bungan wewenang antara pemerintah daerah dan pemerintah Provinsi, Kabupaten dan Kota, diatur berdasarkan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang dibagi berdasarkan kriteria eksternalitas, akuntabilitas, dan efisiensi dengan memperhatikan keserasian hubungan antar susunan pemerintahan. Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah, diselenggarakan berdasarkan kriteria tersebut terdiri atas urusan wajib dan urusan pilihan.

Berdasarkan tabel product moment untuk degree of freedom (df) = N - 2, dimana jumlah N (sampel) adalah 40 - 2 = 38, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,312.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Pernyataan X1.1	0,499	0,312	Valid
Pernyataan X1.2	0,629	0,312	Valid
Pernyataan X1.3	0,732	0,312	Valid
Pernyataan X1.4	0,695	0,312	Valid
Pernyataan X1.5	0,678	0,312	Valid
Pernyataan X1.6	0,649	0,312	Valid
Pernyataan X2.1	0,919	0,312	Valid
Pernyataan X2.2	0,916	0,312	Valid
Pernyataan X2.3	0,903	0,312	Valid
Pernyataan X2.4	0,788	0,312	Valid
Pernyataan X2.5	0,885	0,312	Valid
Pernyataan X2.6	0,869	0,312	Valid
Pernyataan Y.1	0,774	0,312	Valid
Pernyataan Y.2	0,894	0,312	Valid
Pernyataan Y.3	0,883	0,312	Valid
Pernyataan Y.4	0,742	0,312	Valid
Pernyataan Y.5	0,722	0,312	Valid
Pertanyaan Y.6	0,813	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa nilai seluruh pernyataan pada variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid, dimana nilai rhitung > rtabel sebesar 0,312

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Angka	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,704	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,937		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,885		Reliabel

Berdasarkan pada tabel 2 diperoleh nilai Cronbach's alpha dari setiap variabel tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua unsur pernyataan yang digunakan pada setiap variabel pada penelitian ini adalah reliabel untuk menjadi alat ukur penelitian.

Berikut penjelasan tentang pengelolaan data regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 3.
Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.403	3.964		2.372	0.023	
	Kompetensi	0.429	0.162	0.381	2.656	0.012	
	Lingkungan_Kerja	0.278	0.118	0.337	2.349	0.024	

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari analisis perhitungan dihasilkan:

$$Y = 9,403 + 0,429 X1 + 0,278 X2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstan atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum mendapatkan intervensi dari variabel kompetensi dan lingkungan kerja sebesar 9,403. Artinya nilai kinerja pegawai pada bagian Umum dan Perlengkapan Sekertariat Daerah Kabupaten Mamuju jika belum mengalami perubahan atau saat keadaan konstan sebesar 9,403;

Nilai koefisien regresi variabel kompetensi menunjukkan arah yang positif sebesar 0,429. Artinya bahwa jika kompetensi dimasukkan dalam kinerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat atau setiap kenaikan satu satuan variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekertariat Daerah Kabupaten Mamuju sebesar 0,429 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan;

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan arah yang positif sebesar 0,278. Artinya bahwa jika lingkungan kerja dimasukkan dalam kinerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat atau setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekertariat Daerah Kabupaten Mamuju sebesar 0,278 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan hasil analisis data pada penelitian ini secara parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai thitung 2,656 > ttabel 2,026 yang mempunyai makna adanya pengaruh secara parsial, selanjutnya nilai Coefficients Regresi dengan arah positif sebesar 0,429, nilai signifikan 0,012 (1,2%) < 0,05 (5%) dimaknai signifikan. Hal ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekertariat Daerah Kabupaten Mamuju, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima atau hipotesis diterima.

Hasil analisis data pada penelitian ini secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai thitung 2,349 > ttabel 2,026 yang mempunyai makna adanya pengaruh secara parsial, selanjutnya nilai Coefficients Regresi dengan arah positif sebesar 0,278, nilai signifikan 0,024 (2,4%) < 0,05 (5%) dimaknai signifikan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekertariat Daerah Kabupaten Mamuju, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima atau hipotesis diterima.

Tabel 4.
Hasil Uji t (Simultan)

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	97.598	2	48.799	10.450	.000b
	Residual	172.777	37	4.670		
	Total	270.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompetensi

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil pengujian secara simultan variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat nilai Fhitung 10,450 > Ftabel 3,252 yang dimaknai berpengaruh secara simultan serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dimaknai berpengaruh secara

signifikan. Berdasarkan analisis data tersebut dapat di simpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 5.
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601a	0.361	0.326	2.16094

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompetensi

Dari tabel 5 menunjukkan nilai koefisien determinasi hasil dari Output Model Summary menjelaskan angka nilai R square sebesar 0,361 yang mempunyai makna bahwa kontribusi kompetensi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan sebesar 36,1%, yang berarti kontribusinya lemah. Artinya masih ada variabel lain sebesar 63,9% yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang mampu berkontribusi terhadap kinerja pegawai pada bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya yang didasarkan pada hasil analisis data yang dikaitkan dengan rumusan masalah maka dari itu peneliti memberi kesimpulan 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. 3) Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat daerah Kabupaten Mamuju.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-2. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Al Mukarramah, A. P. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa* (Doctoral dissertation).
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Halim, A. (2021). Pengaruh budaya kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tanaman pangan hortikultura dan peternakan kabupaten mamuju. *Jema adpertisi journal*, 1(3), 31-41.
- Hasmin & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Mitra Cendekia Media.
- Inzani, F., & Yuliani, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 59-67.
- Jemma, J. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Kabupaten Barru* (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).
- Julianti, S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Angkasa Pura Ii (Persero) Sultan Thaha Jambi* (Doctoral Dissertation, Universitas Batanghari).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Ed. 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winanti, M B. (2020). *Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis. Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Ramadhan, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Riskan, Y., Adinugroho, I., & Halim, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Mamuju. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Sedarmayanti. (2017) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Cetakan Kesatu*. Bandung PT. Refika Aditama.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sinambela, L. P., & Sartono, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tim penyusun Universitas Muhammadiyah Mamuju, (2022), *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi*. LP3M Mamuju.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, www.bkn.go.id
- Widyaningrum, M E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Wijaya, G. A., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(2), 729-743.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif*. Depok: Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.