

Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara

Siti Fatimah Rambe

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, sitifatimahrambe@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the analysis of motivation, work facilities and competence to the performance of employees of the Department of population and civil registration of North Labuhanbatu Regency. Data collection in this study was obtained through research instruments on a certain population / sample (quantitative approach) with a population as well as a sample of 35 employees. IBM SPSS software 20.00 for Windows application is an application that is used in Data Processing (Data Testing) in this study. The results showed that there is a positive and significant influence simultaneously between motivation, work facilities and competence on the performance of employees of the department and civil registry of North Labuhanbatu Regency and also partially all variables X affect the variable Y. Meanwhile, the coefficient of determinant R² obtained adjusted R-squared value of 0.612 (61.2%). The rest (0.388%) on other variables that are not discussed in this study.

Keywords: Motivation, work facilities, Employee competence and performance.

Pendahuluan

Syahrianti (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai, baik kerja yang berkaitan dengan bidang akademik maupun yang berkaitan dengan bidang administratif dan layanan terhadap para peserta didiknya. Jika dilihat dari hasil pengamatan kepada pegawai Dinas Pendidikan bahwa kurangnya dorongan pegawai untuk mencapai pekerjaan yang lebih baik, hal tersebut disebabkan karena kurangnya pengakuan terhadap hasil pekerjaan pegawai dan penghargaan kepada pegawai yang telah berhasil mencapai target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor yang berbentuk fisik untuk meningkatkan kinerja, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Dari hasil pengamatan dapat dilihat masih adanya fasilitas kantor Dinas Pendidikan yang kurang memadai, yaitu kurangnya unit laptop dan kurangnya fasilitas Wifi untuk para pegawai dinas pendidikan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut sangat diperlukan karena semenjak pandemi terjadi kegiatan pelaporan serta pengaduan pekerjaan dari pihak sekolah kepada dinas pendidikan hampir 80% dilakukan dengan memakai sistem daring yang menggunakan fasilitas jaringan internet.

Kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Pada saat masa yang semakin canggih dengan tuntutan pekerjaan yang harus kebanyakan berupa daring dilihat masih adanya pegawai dinas pendidikan yang kurang memahami dengan sempurna penggunaan dan pengoperasian komputer serta jaringannya. Setelah melihat letak permasalahan seperti yang dituangkan di atas peneliti menarik penelitian yang berjudul “ Analisis Motivasi, Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

Landasan Teori

Motivasi

Menurut mangkunegara (2015:79) Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

H1: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas Kerja

Menurut sofyon (2015:79) Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang

H2: Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi

Menurut gordon (dalam sutrisno 2014:13) Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang bersifat dinamis, berkembang, dan dapat diraih setiap waktu

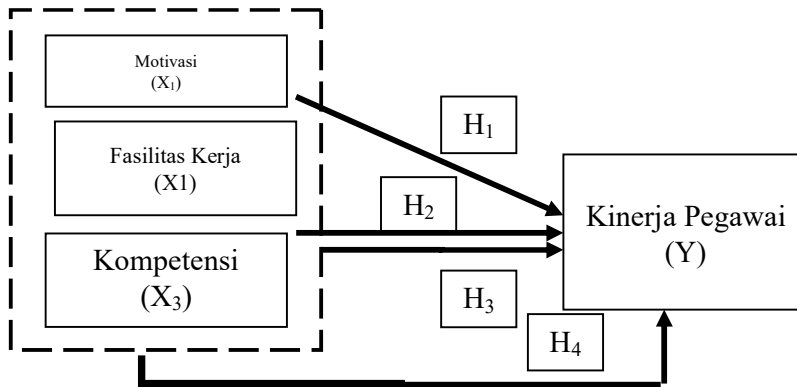
H3: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai

Menurut benardin (dalam sudarmnto,2015:53) Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

H4: Motivasi, Fasilitas Kerja, kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mempermudah penelitian penulis akan gambarkan kerangka konseptual sebagai alur pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1 = Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten labuhanbatu utara.
- H2 = Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten labuhanbatu utara.
- H3 = Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten labuhanbatu utara.
- H4 = Motivasi, fasilitas kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten labuhanbatu utara.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:23), definisi populasi adalah sebagai berikut: 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. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu sebanyak 35 orang Maka untuk menentukan besarnya ukuran sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendapat Sugiyono (2017:23) total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2017:23) populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sebesar 35 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara Menurut Suharsimi Arikunto (2016: 226), baik buruknya instrumen akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data yang diperoleh, sedangkan benar tidaknya sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Instrumen yang baik selain valid juga harus reliabel, artinya dapat diandalkan. Suharsimi Arikunto (2016: 226) menyatakan instrumen dapat dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang tepatwalau oleh siapa dan kapan saja. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 20.00 for windows*. pengolahan data dalam penelitian ini terdiri dari deskriptif statistik, uji asumsi klasik yang terdiri dari ; uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari ; uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji determinan. kriteria pengambilan keputusan untuk uji parsial atau uji t yaitu “jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$, maka variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)”. Sedangkan uji f atau uji serempak yaitu “jika nilai f_{hitung} maka variabel f_{table} maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Identitas Responden Penelitian

Analisis ini menyajikan deskripsi responden atau objek dalam penelitian yaitu dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten labuhanbatu utara dari objek penelitian peneliti akan dilakukan deskripsi diri para responden, meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja sebagai berikut:

Identitas Responden Berdasarkan usia

Identitas responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel I berikut :

Tabel I. Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20 – 29 tahun	7	20,00 %
2.	30 – 39 tahun	10	28,57 %
3.	40 – 49 tahun	13	37,14 %
4.	50 – 59 tahun	5	14,29 %
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Hasil data identitas responden berdasarkan usia ini menunjukkan bahwa Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara didominasi oleh pegawai yang berusia 40-49.

Identitas Responden Berdasarkan jenis kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Perempuan	18	51,43 %
2.	Laki-laki	17	48,57 %
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Hasil data identitas responden berdasarkan jenis kelamin ini menunjukkan bahwa jumlah sampel yang mendominasi adalah perempuan sebanyak 51,43 %.

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMU/DI/D3	12	34,29 %
3	Sarjana (S1)	20	57,14 %
2.	Pascasarjana (S2)	3	5,71 %
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Hasil data identitas responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara didominasi oleh pegawai yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak 57,14%.

Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Identitas responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1-3 tahun	10	28,57 %
2.	4-6 tahun	18	51,43 %
3.	>6 tahun	7	20,00 %
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Hasil data identitas responden berdasarkan lama bekerja di Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 4 sampai 6 tahun.

Hasil Uji Statistik Hasil Uji t

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial (individu) apakah motivasi, fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara, dapat dilihat pada Tabel 5 berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,000	3,569		1,121	,271
1 Motivasi	,447	,136	,361	3,278	,003
Fasilitas_Kerja	,264	,108	,364	2,448	,020
Kompetensi	,261	,119	,327	2,201	,035

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Tabel 5 menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel motivasi (3,278) dengan nilai sig sebesar 0,003, fasilitas kerja (2,448) dengan nilai sig sebesar 0,020, kompetensi (2,201) dengan nilai sig sebesar 0,035, sedangkan untuk nilai t tabel dicari pada tabel t dengan *level of testa* = 5% (0,05) dan $df_1 = n-k = 35-4 = 31$, n adalah jumlah sampel penelitian dan k adalah jumlah variabel. Sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,039. Dengan itu dapat ditarik suatu pernyataan bahwa :

1. Variabel motivasi memiliki nilai t-hitung > t-tabel (3,278> 2,039) dan nilai sig (0,003 < 0,05), maka dapat diputuskan secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawaiDinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai t-hitung > t-tabel (2,448> 2,039) dan nilai sig (0,020 < 0,05), maka dapat diputuskan secara parsial variabel fasilitas kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawaiDinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Variabel kompetensi memiliki nilai t-hitung > t-tabel (2,201> 2,039) dan nilai sig (0,035 < 0,05), maka dapat diputuskan secara parsial variabel kompetensiberpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawaiDinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil Uji F

Uji F ini dilakukan untuk menguji secara serempak apakah motivasi, fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara, dapat dilihat pada Tabel 6n berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Serempak (Uji F)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45,443	3	15,148	18,902	,000 ^b
Residual	24,842	31	,801		
Total	70,286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Fasilitas_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Tabel 6 menunjukkan hasil uji-F untuk koefisien korelasi persamaan regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 18,902dengan tingkat signifikan sebesar 0.000.Nilai F tabel dicari pada tabel F dengan $df_1 = k-1$ dengan k adalah jumlah variabel bebas ditambah variabel terikat sehinggah $df_1=4-1 = 3$ dan $df_2 = n-k$ dengan n adalah jumlah sampel penelitian sehingga $df_2 = 35-4 = 31$.Maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,91dengan hasil tersebut dimana F hitung > F tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari pada alpha 5% (0,05).

Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah signifikan secara statistik bahwa hipotesis H_a diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,902 > 2,91$) dan signifikan $F < \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,804 ^a	,647	,612	,89519	,647	18,902	3	31	,000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Fasilitas_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *R Square* pada kolom ketigasebesar 0,647. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 64,7 % kinerja pegawai yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel motivasi, fasilitas kerja dan kompetensi. Sisanya yaitu 35,3% dapat dijelaskan variabel lain seperti mutasi, budaya organisasi dan lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai *t*-hitung $>$ *t*-tabel ($3,278 > 2,039$) dan nilai sig ($0,003 < 0,05$), maka dapat diputuskan secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara dimana variabel fasilitas kerja memiliki nilai *t*-hitung $>$ *t*-tabel ($2,448 > 2,039$) dan nilai sig ($0,020 < 0,05$), maka dapat diputuskan secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara. Serta nilai regresi linear berganda menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan satu skor fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,264.

Jika dilihat dari hasil penelitian bahwa kompetensi memiliki nilai *t*-hitung $>$ *t*-tabel ($2,201 > 2,039$) dan nilai sig ($0,035 < 0,05$), maka dapat diputuskan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian secara serempak membuktikan bahwa uji-*F* untuk koefisien korelasi persamaan regresi diperoleh nilai *F* hitung sebesar 18,902 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Nilai *F* tabel dicari pada tabel *F* dengan $df_1 = k-1$ dengan *k* adalah jumlah variabel bebas ditambah variabel terikat sehingga $df_1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = n-k$ dengan *n* adalah jumlah sampel penelitian sehingga $df_2 = 35-4 = 31$. Maka diperoleh nilai *F* tabel sebesar 2,91 dengan hasil tersebut dimana *F* hitung $>$ *F* tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari pada α 5% (0,05).

Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah signifikan secara statistik bahwa hipotesis H_a diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,902 > 2,91$) dan signifikan $F < \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,278 > 2,039$), maka H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,448 > 2,039$), maka H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,201 > 2,039$), maka H_a diterima dan H_o ditolak.
4. Motivasi, fasilitas kerja dan kompetensi bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,902 > 2,91$) dan signifikan $F < \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$). Dan dengan nilai adjusted R square sebesar 64,7% serta sisanya yaitu 35,3% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, disarankan untuk lebih memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi untuk meningkatnya kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Dari hasil penelitian diketahui fasilitas kerja mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, maka disarankan untuk memperhatikan prasarana dan kelengkapan kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disarankan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara untuk memperhatikan minat dan keterampilan pegawai, hal ini berguna untuk melihat dimana letak pekerjaan yang cocok dengan pegawai tersebut
4. Disarankan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara untuk lebih mengawasi pegawai dalam bekerja agar terwujudnya kualitas kerja yang baik.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2018). PENGARUH FASILITAS SEKOLAH DAN MOTIVASI GURU TERHADAP EFEKTIVITA PROSES MENGAJAR DI MADRASAH ALIYAH DDI BONTANG. PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, 6(2).
- Adella Hotyda, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta, 1(1), 145–153.
- Anwar, S. (2013). Strategi Komunikasi, Sebuah Pengantar Ringkas, CV Armico (pp. 78–79). Bandung.
- Arikunto. (2015). Statistik Untuk Ekonomi Dan Bisnis, edisi ketiga. Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1(2), 211–235.
- Arikunto, S. (2016). Metodologi penelitian. Yogyakarta: Bina Aksara. 218-245
- Budi, A. S., Kusumayudha, M. R., & Riana, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. Jurnal Kajian Ilmiah, 19(3), 222–230.

- Dessler, G. (2013). Manajemen SDM Buku I, Indeks. Jakarta.214-250
- Fuad, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Yogyakarta: PT. Graha Ilmu, 1(2), 34–56.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.34-55
- Gibson Ivancevich, D. (2015). Organisasi Perilaku Struktur Proses. Jakarta: Binarupa Aksara. Alih Bahasa: Nunuk Adiarni. Editor: Lyndon Saputra, 1(2), 112–127.
- Hadari, N. (2012). Recruitment Analysis. Optimalizing Recruitment Strategy, Jakarta: Pinasthika Publisher, 1(2), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.21-75.
- Luthans, F. (2015). Perilaku Organisasi (Terjemahan). Yogyakarta: Andi.45-65
- Malayu. (2015). Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Mandar Maju, Bandung, 1(2), 34–56.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen mutu sumber daya manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1(2), 23–56.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.72-95.
- Martoyo. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: IManajemen Pegegawaian. Kutubkhanah, 19(2), 133–151.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I Salemba Empat. Jakarta.55-87
- Meylani, M., & Ramlawati, R. (2017). PENGARUH KOMPETENSI, FASILITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN KOLAKA. AKMEN Jurnal Ilmiah, 14(4).
- Moenir, A. S. (2016). Manajemen pelayanan umum di Indonesia. Bumi Aksara Jakarta.55-75
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, 6(1), 44–51.
- Prawirosentono, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.67-87
- Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, edisi pertama, cetakan kedua. Penerbit: Raja Garfindo Persada, Jakarta, 1(2), 15–21.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). Principles of management. Translated by Seyyed Mohammad Arabi and Mohammed Ali Hamid Rafiee and Behrouz Asrari Ershad, Fourth Edition, Tehran: Office of Cultural Studies.45-76
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2007). Metodologi penelitian bisnis dengan aplikasi SPSS. Jakarta: Mitra Wacana Media.65-83
- Simanjorang, E .F.S (2020) ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT . ekonomi bisnis manajemen Dan akuntansi (EBMA), 1(2), 171-172
- simanjorang, elida F.S (2019) . PENGARUH PENELITIAN ,LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KAPUAS BESAR DESA AEK KOTA BATU KABUPATEN LABUHANBATU UTARA ecobisma, 6 (1), 46-59
- sinambela, (2015) manejeмент sumber daya manusia PT Bumi Aksara Jakarta. 23-34
- Sinambela. (2015). Manajemen sumber daya manusia.PT. Bumi Aksara.Jakarta. 23-45
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana. Jakarta. 45-78
- Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). Alfabeta.21-45

- Sugiyono, P. D. (2015). Metode Penelitian Bisnis (Cetakan ke tujuh). Bandung: Penerbit Alfabeta, 1(1), 23–34.
- Sutisna, E. (2013). Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pratama Jaya Ciamis. Universitas Komputer Indonesia.45-78
- Sutrisno, T., & Purnomosidhi, B. (2011). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja pemerintahan daerah (Studi empiris pada Kabupaten Bangkalan). InFestasi, 9(2), 123–136.