

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERENCANAAN SDM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN
ENREKANG**

Jamaluddin Sawaji¹, Phanya Angelien Kayang²

Program Studi Manajemen Universitas Fajar

Email: Jamalsawaji@gmail.com, fanyakayang@gmail.com

Abstrack

The purpose of this study is to determine the effect of competence and HR planning on employee performance at the Regional Finance and Asset Agency of Enrekang Regency. The population of this study were all employees at the Regional Financial and Asset Agency of Enrekang Regency and the sample was 62 respondents. The method used is a quantitative research method using a survey method in the form of a questionnaire. The results of this study indicate that the competence variable has a positive and significant effect on employee performance, seen in the t value of 5.615 > t table value of 2.001 and a significant value of 0.000 < 0.05. The Human Resource Planning variable has a positive and significant impact on employee performance, seen in the t value of 6.732 > t table value of 2.001 and a significant value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, Competence and Human Resource Planning have a positive and significant effect on employee performance, as seen in the calculated f value of 22.481 > f table value of 3.15 and a significant value of 0.000 < 0.05.

Keywords: *Competence, Human Resource Planning, Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang dan sampelnya sebanyak 62 responden. Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei berupa kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dilihat pada nilai t hitung 5,615 > nilai t tabel 2,001 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Pada variabel Perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dilihat pada nilai t hitung 6,732 > nilai t tabel 2,001 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Adapun secara simultan Kompetensi dan Perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dilihat pada nilai f hitung 22,481 > nilai f tabel 3,15 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Kompetensi, Perencanaan SDM, Kinerja

Sekretariat

Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar,
Sulawesi Selatan, Indonesia

Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938

Email: manor@unifa.ac.id

OJS: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah terus berusaha membenahi diri untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan prestasi kerja yang memuaskan pihak-pihak yang dilayani. Peningkatan kualitas pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu (Dewi, 2020). Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai. Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja dengan tujuan agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Supiyanto, 2015).

Didalam sebuah instansi pemerintahan tentunya pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya tidak selalu berjalan sebagaimana mestinya karena adanya hambatan terutama hambatan dalam kompetensi kerja yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Telah

banyak upaya yang dilakukan oleh Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang mendorong para pegawainya bahwa betapa kompetensi harus terus diupdate sehingga pegawai dapat semakin membaik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga organisasi atau instansi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, kenyataan yang terjadi terkadang adanya kecenderungan pegawai mengabaikan masalah kompetensinya, sebagian pegawai hanya bekerja semata untuk mendapatkan penghasilan tanpa melakukan upaya perbaikan cara kerja agar menjadi lebih baik, kurang semangat bekerja, rendahnya tanggung jawab moral dalam menjalankan roda pekerjaannya dan kurangnya kesadaran dalam memajukan instansi dimana mereka bekerja.

Kompetensi pegawai di Badan Keuangan Dan Asset Daerah (BKAD) Kabupaten Enrekang yang masih rendah diduga menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai yang berimbas terhadap kinerja organisasi. Untuk itu, setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya melalui pengembangan pendidikan formal maupun informal, meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka

untuk menjaga kedisiplinan (Syah et al., 2021).

Selain kompetensi, perencanaan Sumber Daya Manusia juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai perlu diawali dengan perencanaan yang baik dalam hal ini dibutuhkan aktivitas perancangan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama antara pimpinan dengan pegawai. Rancangan pekerjaan tersebut, disosialisasikan dan disepakati bersama sehingga dapat digunakan sebagai acuan yang akan memandu pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Badan Keuangan Dan Asset Daerah (BKAD) Kabupaten Enrekang sangat memperhatikan perencanaan yang dapat mempermudah seluruh pekerjaan yang ada. Kantor BKAD telah menyadari pentingnya perencanaan untuk pegawai dalam mengerjakan aktivitas tanpa dibatasi ruang dan waktu.

Di sisi lain Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta (Fadli, 2018). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:9).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentu ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh instansi, seperti penempatan dan pelatihan kerja pegawai. Seorang pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya akan memiliki prestasi yang jauh lebih baik dari pada pegawai yang menempati posisi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimilikinya. Faktanya masih ditemukan ada pegawai yang menduduki jabatan tidak sesuai dengan latar belakang keahlian yang dimilikinya.

Dalam mewujudkan visi dan misi instansi yang telah ditetapkan, Kantor BKAD Kabupaten Enrekang terkendala oleh beberapa permasalahan seperti kurangnya inisiatif dan kreativitas dari pegawai dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaan, kualitas managerial sebagai pegawai yang rendah mengakibatkan sering terlambatnya pengambilan keputusan terhadap suatu kebijaksanaan pimpinan, kurang akuratnya data dan informasi yang tersedia yang mengakibatkan sering terjadinya pembiasan dalam identifikasi permasalahan, masih rendahnya tingkat disiplin pegawai yang sangat mempengaruhi pelaksanaan kinerja, lambannya penyesuaian terhadap perubahan paradigma birokrasi pemerintahan berdasarkan fungsi pelayanan prima.

Adapun masalah lain yang dihadapi oleh instansi adalah terjadinya pencapaian kinerja pegawai yang belum optimal. Oleh karena itu Pemahaman terhadap kompetensi dan perencanaan sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang diharapkan akan mencapai tujuan instansi. Sangat penting untuk membangun dan menjalankan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi dan perencanaan sebagai bagian dari upaya untuk memberdayakan manajemen sumber daya manusia di dalam instansi. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka menarik untuk diteliti lebih jauh hubungan kompetensi dan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Hasan dan Iqbal (2013:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan partikularitas yang mendasari perilaku sebagai penggambaran figure, karakter diri, konsepsi individu, intelektual maupun potensi dari masing-masing pribadi yang menghasilkan etos kerja terbaik.

Dengan adanya kompetensi, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Manusia dilihat sebagai

asset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut, maka peran sumber daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi manusia.

Kompetensi juga dimaknai sebagai kapabilitas seseorang guna menyelesaikan berbagai macam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Parmin, 2017). Koherensi antara tingkatan edukasi dan kecakapan dari masing-masing pribadi selaras dengan kompetensinya dapat dikatakan sebagai satu dari banyaknya aspek krusial pada tingkat yang dihasilkan dari hasil kerja. Kompetensi menjadi identitas dasar dari masing-masing individu yang memberikan pengaruh langsung juga mampu memperkirakan hasil kerja yang memuaskan (Suhardi, 2019).

Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan, perilaku dan kinerja seseorang sehingga lebih terarah, tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan. Jadi dengan adanya kompetensi akan menjadi ukuran untuk kemampuan pegawai (Sugiono et al., 2019).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atas tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010). Dengan demikian

kompetensi menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas professional dalam bekerja.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses manajemen dalam menganalisis kebutuhan sumber daya manusia organisasi dalam menghadapi kondisi yang terus berubah (Rumawas, 2018).

Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi dimaksudkan agar jumlah kebutuhan akan tenaga kerja saat ini dan masa depan sesuai dengan pekerjaan juga

dapat terhindar dari kekosongan sehingga semua pekerjaan dapat dilaksanakan. Perencanaan sumber daya manusia juga memungkinkan bagian-bagian dari suatu organisasi atau instansi memperoleh tenaga kerja dengan jumlah yang tepat, berkualitas dan dalam waktu yang tepat.

Menurut Mangkunegara (2013), perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Sementara itu menurut Moekijat (2016), perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang berusaha menjamin bahwa jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat, pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuan.

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Kinerja merupakan hasil dari kerja pegawai yang dilakukan dengan batas waktu tertentu (Elizar dan Tanjung, 2018).

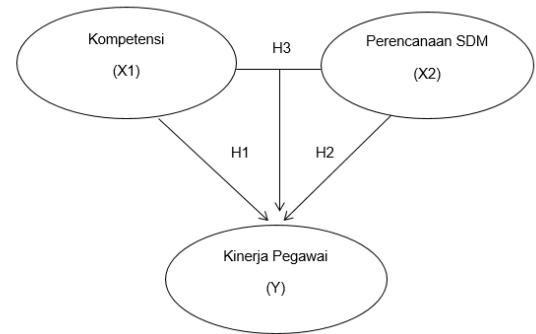
Kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan. Kinerja pegawai merupakan aspek penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, karena akan menjadi penentu maju atau mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut pegawai, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikatornya seperti pengetahuan, prakarsa dan dedikasi kerja, keterampilan, hubungan antar manusia dan kejujuran (Izzaty et al., 2022). Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja pegawai tersebut harus dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Nisa, 2018).

Sementara itu menurut Rivai (2017:138), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir penelitian ini digambarkan dengan model berikut ini :



Gambar 1 Kerangka Konseptual
METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian adalah proses untuk memutuskan diantara isu-isu yang ada terkait dengan bagaimana mengumpulkan data lebih lanjut, menganalisis serta menafsirkannya dan akhirnya memberikan jawaban atas masalah tersebut (Sekaran, 2003). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain, yang sudah disebutkan yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Arikunto, 2019).

Sedangkan metode survei adalah proses pengambilan sampel dari suatu populasi serta digunakannya kuesnioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Masri Singarimbun, 1989). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 74 orang di Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang dilibatkan dalam penelitian ini. Sedangkan yang terpilih menjadi sampel sebanyak 62 orang dengan menggunakan rumus Slovin

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruhnya variabel Kompetensi (X1) dan Perencanaan SDM (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.837	3.892	
	Kompetensi	.136	.283	.092
	Perencanaan SDM	.635	.210	.577

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,837 + 0,136 X_1 + 0,635 x_2$$

Terlihat dari persamaan diatas hubungan antara variabel Kompetensi (X1) dan variabel Perencanaan SDM (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstan adalah sebesar 7,837 artinya apabila pada variabel Kompetensi dan Perencanaan SDM adalah 0. Maka Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang adalah sebesar 7,837.

2. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X1) adalah sebesar 0,136, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Kompetensi maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang sebesar 0,136.
3. Nilai koefisien regresi Perencanaan SDM (X2) adalah sebesar 0,635, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Perencanaan SDM maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang sebesar 0,635.

Uji t

Pada uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara individu. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05, jika t hitung > t tabel maka variabel independen berpengaruh signifikan, sedangkan jika t hitung < t tabel maka variabel independen tidak ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 2 Hasil Uji t Variabel Kompetensi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.075	4.140		1.709	.093
	Kompetensi	.870	.155	.587	5.615	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diperoleh nilai t hitung 5,615 > nilai t tabel 2,001 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Manullang, Tiara Puspa dan Amalia Kusuma Wardini (2021) yang menyimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Tabel 3 Hasil Uji t Variabel Perencanaan SDM

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.896	3.185			2.793	.007
	Perencanaan SDM	.721	.107	.656		6.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diperoleh nilai t hitung 6,732 > nilai t tabel 2,001 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA, hasil uji tes menunjukkan variabel Kompetensi dan Perencanaan

SDM secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.459	2	107.230	22.481	.000 ^b
	Residual	281.412	59	4.770		
	Total	495.871	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Perencanaan SDM, Kompetensi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diperoleh nilai f hitung 22,481 > nilai f tabel 3,15 dan nilai signifikansi adalah 0,000 < 0,05. Dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompetensi (X1) dan Perencanaan SDM (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lailatus Sa'adah (2016) dengan menyatakan bahwa perencanaan SDM dan Kompetensi karyawan berpengaruh secara simultan atas kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pada uji R² dapat dilihat pada besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 maka nilai R² dari variabel Kompetensi dan Perencanaan SDM akan mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.432	.413	2.184

a. Predictors: (Constant), Perencanaan SDM, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,413. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Perencanaan SDM mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 41,3%.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi dan Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, R. (2020). YUME : *Journal of Management Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(3), 179–193.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan*

Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46–58.

- Fadli. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, 2(2), 12–22.
- Ghozali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 19*”, Semarang: BP universitas diponegoro, 2011.
- Ghozali, Imam. “*Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*”, Badan Penerbit Universitas Diponogoro, Semarang, 2012.
- Iqbal, Hasan. (2013). *Analisis data penelitian dengan statistik* (edisi ke 2). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Izzaty, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (2022). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri*. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 7(2), 5–24.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan

- Kesembilan. Bandung: Mandar Maju.
- Nisa, W. I. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen*. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155.
- Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Pt. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press. Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sa'adah, Lailatus. (2016). *Pengaruh Perencanaan SDM dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dinamika Dotcom*. Vol. 7 No. 2.
- Sekaran, Uma. (2003). *Research Method for Business A Skill – Building Approach, 4th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Supiyanto, Y. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja*. *Jurnal Economia*, 11(2), 118.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin*. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.