
Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang

Andi Djalante*¹Ahmad Firman²,Muhammad Natsir³

^{1,2} Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang, penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup dengan mengambil 37 orang pegawai negeri sipil sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti bahwa kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan terbukti bahwa kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 96% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 96% oleh variabel kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dan 4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: *Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

Copyright (c) 2022 Andi Djalante

✉ Corresponding author :

Email Address : andidjalante1960@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi birokrasi instansi saat ini mengalami pergeseran, dari pergeseran dari dilayani menjadi melayani, seperti memerintah inilah kesan yang sering didengar oleh masyarakat, akan tetapi adanya paradigma sekarang pegawai yang harus memberikan pelayanan kepada masyarakat (*to govern* menjadi *to serve*), suatu tantangan besar perlu dipahami pemerintah dalam hal ini pegawai sebagai Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian organisasi perangkat daerah (OPD) dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan badan pengelola dana lingkungan hidup (BPD LH) Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2018, tentang pengukuran capaian kinerja tahun 2018 yang didasarkan pada PP Nomor 108 Tahun 2000 ditetapkan dengan indikator kinerja yaitu *input* (masukan), *output* (keluaran), *outcome* (hasil) *benefit* (manfaat) dan *impact* (dampak), namun demikian pada tahun yang bersangkutan belum seluruhnya dapat diukur khususnya indikator *benefit* (manfaat) dan *impact* (dampak).

Pengukuran kedua indikator tersebut tidak dapat diimplementasikan hanya pada satu kegiatan saja, tetapi akan sangat erat kaitannya dengan kegiatan lainnya, dan dalam implementasinya masih membutuhkan pembangunan infrastruktur atas sistem pengumpulan data yang didukung oleh sub-sub sistem yang terintegrasi.

Sehubungan dengan fenomena tersebut diatas sehingga perlu dilakukan penelitian untuk melihat "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja

Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang". Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa suatu organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Inti utama sistem kompetensi adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seorang pegawai. Pendekatan kompetensi dapat dijadikan patokan untuk menilai proses kerja seorang pegawai.

Lima hal dasar yang harus dimiliki manusia yang berkompetensi, menurut Irwan, (2016), yaitu : (a) Pengetahuan adalah informasi dan hasil pembelajaran yang diperoleh oleh pegawai, (b) Keterampilan adalah kemampuan, kecakapan, kepandaian, kecekatan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, (c) Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Sikap adalah pandangan, nilai, perbuatan, kelakuan, unjuk kerja dalam melakukan suatu tugas pekerjaan, (d) Karakteristik pribadi merujuk pada bakat. Bakat adalah suatu karakteristik unik individu yang membuatnya mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses dan (e) Motif adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya. Richards and Eigel (1986) dalam Arianto, (2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu.

METODE PENELITIAN

penelitian ini tergolong pendekatan kuantitatif. pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Teknik Prngambilan sampel adalah Sampel acak (probability sampling). teknik pengambilan sampel dimana teknik tersebut menggunakan kaidah peluang dalam penentuan elemen sampelnya. Teknik ini memberikan kesempatan yang sama untuk setiap elemen populasi untuk menjadi sampel Berdasarkan data yang diperoleh menyatakan bahwa terdapat 37 orang Aparatur Sipil Negara yang menjadi sampel Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Yang tersebar di beberapa bidang Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas

Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2010). Hasil uji validasi data dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Data

Variabel	Nilai r Hitung Untuk Setiap Item Pertanyaan							
	No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6	No.7	No.8
Kompetensi (X1)	0.887	0.900	0.916	0.894	0.928	0.910	0.923	0.918

Kepemimpinan (X ₂)	0.392	0.496	0.468	0.544	0.642	0.468	0.544	0.642
Lingkungan Kerja(X ₃)	0.805	0.887	0.920	0.926	0.875	0.878	-	-
Kinerja Pegawai (Y)	0.833	0.800	0.916	0.809	0.873	0.870	0.866	0.837
R Tabel	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316
Keputusan	Valid							

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Dari hasil tersebut dapat dilihat nilai r hitung > r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variable yang meliputi Kompetensi, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai yang dapat diartikan masing-masing itempada setiap variabel valid.

Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfa Crombach's	Ket
1	Kompetensi (X ₁)	0.969	Realibel
2	Kepemimpinan (X ₂)	0.969	Realibel
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	0.941	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.936	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 21 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachtnya melebihi dari 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	6,670	7,017	0.000
Kompetensi (X ₁),	0,274	5,396	0.000
Kepemimpinan (X ₂)	0,350	5,235	0.000
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,212	2,031	0.000

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 6,670 + 0,274 X_1 + 0,350 X_2 + 0,212 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Kostanta (0), ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol(0), maka variabel terikat (Y) sebesar 6,670
2. Kompetensi (X₁) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,274. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi satu satuan maka kinerja (Y) akan

meningkat sebesar 0,274 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

3. Kepemimpinan (X_2) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,350. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,350 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
4. Lingkungan kerja (X_3) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,212. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,212 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	6,670	7,017	0.000
Kompetensi (X_1)	0,274	5,396	0.000
Kepemimpinan (X_2)	0,350	5,235	0.000
Lingkungan Kerja (X_3)	0,212	2,031	0.050

Sumber : Data primer diolah, 2022

- a. Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai koefisien beta 0,27 yang bertanda positif, t hitung untuk variabel kompetensi (X_1) yaitu sebesar 5,396 sedangkan t tabel 2,032, (t hitung > t tabel) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa ha diterima yang artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.
- b. Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai koefisien beta 0,350 yang bertanda positif, t hitung untuk variabel kepemimpinan (X_2) yaitu sebesar 2,03 sedangkan t tabel 2,032, (t hitung > t tabel) dan signifikansi $0,05 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa ha diterima yang artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.
- c. Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai koefisien beta 0,212 yang bertanda positif, t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar 5,396 sedangkan t tabel 2,032, (t hitung > t tabel) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa ha diterima yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang

b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	P
Regression	831.069	3	277.023	262.522	0,000
Residual	34.823	33	1.055		
Total	865.892	36			

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6, didapatkan nilai F statistik sebesar 262,522. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung yaitu 262,522. Sedangkan nilai F tabel 2.89

dan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980	.960	.956	1.0277

Sumber : Data Hasil Olah SPSS 21

hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,960, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kompetensi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,960 atau 96%

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Berdasarkan uji regresi secara parsial (uji t) terlihat bahwa t hitung $>$ t tabel ($5,396 > 2.032$) dengan tingkat signifikan $t < 5\%$. Dengan besar koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,274, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kompetensi mengalami kenaikan maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,274. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin meningkat variabel kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kompetensi dipengaruhi oleh pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Ini memberi arti bahwa kompetensi sangat menentukan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Dinas Lingkungan Hidup senantiasa mempertimbangkan pengimplementasian kompetensi berupa perhatian kepada pegawai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, serta keterampilan lainnya sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat (Winanti 2011). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suriati (2018), Farhaini Putri (2017), Nofi Naifatul Muslimah (2016), Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018)

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Berdasarkan uji regresi secara parsial (uji t) terlihat bahwa t hitung $>$ t tabel ($5,235 > 2.032$) dengan tingkat signifikan $t < 5\%$. Dengan besar koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,350, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kepemimpinan mengalami kenaikan maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar

0,350. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin meningkat variabel kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kepemimpinan dipengaruhi oleh pemimpin yang selalu memberi perhatian yang intensif terhadap pegawainya seperti melakukan pengarahan dan mengevaluasi hasil pekerjaan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Berdasarkan uji regresi secara parsial (uji t) terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,032 > 2.032$) dengan tingkat signifikan $t < 5\%$. Dengan besar koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,212, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,274. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin meningkat variabel lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dipengaruhi oleh kenyamanan, fasilitas yang lengkap, sehingga para pegawai dalam instansi ini termotivasi dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain, Nur Dwi Pujiyanto, Dyah Retna Puspita, Bambang Tri Harsanto (2017). tomi Prayogi menyatakan dkk (2015), Wa Ode Abi (2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja ditentukan beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja (environment) Ainsworth et al. (2002). Mangkunegara (2005) menyatakan kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor lingkungan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Novyanti (2015), Puspita (2011) dan Shimko (2012)

Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Kepemimpinan (X_2). Suatu kepemimpinan pasti akan memiliki tolak ukur yang bisa dinilai dan dirasakan oleh para anggota organisasi, baik buruknya kepemimpinan didalam perusahaan akan berimbas pada kinerja karyawan. kepemimpinan didalam instansi akan sangat berpengaruh dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan berkualitas, seorang pemimpin juga berkewajiban untuk memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh tiap pegawai agar mampu mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

SIMPULAN

Secara Parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin berpotensi seorang pegawai maka semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemimpin terhadap bawahannya semakin meningkatkan pula Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang kondusif maka akan membuat para pegawai merasa nyaman untuk bekerja sehingga bisa berdampak pada kualitas kerja dan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang Secara

simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 95,6% Berdasarkan hasil pengujian, variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini tidak terlepas dari kebijakan kepemimpinan dalam pengembangan kinerja pegawainya. dalam upaya meningkatkan kinerja, kompetensi dalam bekerja sangat diperlukan.

Referensi :

- Arianto, Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mengelola SDM Secara Profesional*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Astuty, S., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 3(1), 47–60.
<https://doi.org/10.37476/MASSARO.V3I1.1037>
- Avolio, B. J., & Bass, B. (1995). *Multifactor Leadership Questionnaire: Sampler set: Manual, forms and scoring key*. Distributed by Mind Garden, Inc.
- Bahri, Samsul. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. *Journal Ecoment Global Volume 1 Nomor 1 Edisi Februari 2016 ISSN : 2540-816X*.
<http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/84/82>.
- Clara, Meta. Wina Wardani Manalu, Dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi dan akuntansi) Vol. 4 No.3, 2020 P-ISSN;2541-5255 E-ISSN; 2621-5306*.
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/553/299>.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Unpam Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hajali, Ismail. Mahfudnurnajamuddi, dkk (2021) Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia Volume 8, No.1. P-ISSN:2089-0982, E-ISSN: 2722-7952*. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/500>
- Kartika sari Dewi, (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Dosen Politeknik ATMI Surakarta. *Jurnal Media Akuntansi : Vol 30, No.01*.
<https://jurnal.stiepignatelli.ac.id/index.php/mak/article/view/56/43>
- Larastri, Dra. Sri, M. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbitan CV Budi Utama.
https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusi/XRRkDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Makawi, Umar. Normajatun, Dkk. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora Issn: 2476 - 9576* Volume 1 Nomor 1, Oktober 2015. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/download/307/290>.

- Mustopadidjaja, M. (2020b). Reformasi Hubungan KepemimpinN Birokrasi Dalam Percepatan Pelayanan Publik. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*.
- Punaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama.
https://www.google.co.id/books/edition/Sistem_Manajemen_Kinerja/zw1PaLYsGvAC?hl=id&gbpv=1&dq=Wibowo+MSDM&printsec=frontcover
- Salter, C. R., Harris, M. H., & McCormack, J. (2014). *Bass & Avolio ' s Full Range Leadership Model and Moral Development*. E-Leader Milan.
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika*. In Airlangga University Press.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Suriati. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Sungguminasa. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2432-Full_Text.pdf
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. *The Indonesian Journal of Politics (IJPP)*.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Pt Haluan Star Logisti. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 17, No. 2, Juli - Desember 2017.
<http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/IMB/article/view/1531/1644>.