

Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberian Insentif, Penguatan Kompetensi Dan Penyediaan Fasilitas Pada Sekolah lanjutan di Kabupaten Mamasa

Hasnianti , **Muh. Rum**², **Andi Irfan**³

¹Mahasiswa Pascasarjana STIM LPI Makassar, ²Universitas Muhammadiyah Makassar, ³STIM LPI Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif, kompetensi, dan fasilitas terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Sekolah lanjutan di Kabupaten Mamasa. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif secara asosiatif yang menjelaskan pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lokasi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah Sekolah lanjutan di Kabupaten Mamasa. Jenis data penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam unit analisis penelitian ini sebanyak 103 orang yang terdiri dari guru dan aparatur sipil negara pada: Sekolah lanjutan sebanyak 46 orang, Sekolah lanjutan sebanyak 30 orang dan Sekolah lanjutan 2 Bambang sebanyak 27 orang. Metode sampling secara sampel jenuh yaitu banyaknya sampel sama dengan banyaknya populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja aparatur sipil negara, kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja aparatur sipil negara, dan fasilitas belajar berpengaruh positif terhadap Kinerja aparatur sipil negara. Insentif merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja aparatur sipil negara.

Kata Kunci: *Insentif, Kompetensi, Fasilitas, Kinerja Aparatur sipil negara, Sekolah lanjutan Di Kabupaten Mamasa.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of incentives, competencies, and facilities on the performance of the state civil apparatus in secondary schools in Mamasa District. This research approach is quantitative associative which explains the effect of the independent variables on the dependent variable. The research location chosen in this study was an advanced school in Mamasa District. This type of research data is primary data. The population in the analysis unit of this study was 103 people consisting of teachers and civil servants at: 46 high school students, 30 high school students and 27 Bambang 2nd high school students. Sampling method with saturated samples, namely the number of samples equal to the number of population. The results of this study indicate that incentives have a positive effect on the performance of the state civil apparatus, competence has a positive effect on the performance of the state civil apparatus, and learning facilities have a positive effect on the performance of the state civil apparatus. Incentives are the most dominant variable influencing the performance of the state civil apparatus.

Keywords: *Incentives, Competency, Facilities, State Civil Apparatus Performance, Advanced Schools in Mamasa District*

PENDAHULUAN

Kinerja aparatur sipil negara bila mengacu pada pengertian Mangkunegara (2014:89) bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang aparatur sipil negara meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial. Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang aparatur sipil negara dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa: aparatur sipil negara adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikandasar, dan pendidikan menengah. Dari pengertian di atas nampak bahwa aparatur sipil negara mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas (Supriadi, 2014). Pemberian insentif oleh Handoko (2012) menyatakan bahwa sebagai individu karena besarnya insentif mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Insentif dianggap penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2012:57). Insentif menurut Hasibuan (2007) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan insentif. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja pada pegawai adalah melalui insentif (Mathis dan Jackson, 2015).

Insentif adalah semua bentuk kembalian/return financial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Simamora, 2014) jadi insentif diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh para pegawai sebagai balas jasa atas kerja/prestasi mereka dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Handoko, 2012:155). Insentif yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada organisasi (Hasibuan, 2015). Sedang menurut (Hasibuan, 2015) insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada organisasi serta insentif tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Variabel insentif dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator Bonus sisa anggaran, Pemberian penghargaan guru teladan, Insentif Perjalanan Dinas, dan Insentif Promosi Sekolah

Kewajiban aparatur sipil negara pada dasarnya merupakan kegiatan yang harus dilakukan aparatur sipil negara dalam menjalankan peran dan tugasnya di sekolah, dimana aspek pembelajaran merupakan hal yang utama yang harus

dilaksanakan oleh aparatur sipil negara, disamping pengembangan profesional sebagai pendidik guna meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik serta sebagai fihak yang cukup dominan dalam proses pembelajaran. Variabel kinerja aparatur sipil negara dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator Kehadiran tepat waktu, Penugasan terselesaikan, dan Kreatif menciptakan program kerja

Tujuan insentif atas dasar kinerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Kembali pada prinsip awal manajemen ilmiah, melalui pemberian penghargaan insentif organisasi berhasil mendorong para anggotanya untuk meningkatkan produktifitasnya. Secara umum tujuan manajemen insentif adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan eksternal dan internal. Menurut Veithzal (2014:189) tujuan manajemen insentif efektif adalah: memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian, dan meningkatkan efisiensi administrasi.

Kompetensi menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) 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 terkait dengan keterampilan, keahlian, pengetahuan dan karakter yang baik pada saat menjalankan (Wibowo, 2012). Kompetensi seseorang menurut Spencer dan Spencer (1993) akan mampu dilihat dari cara seseorang berfikir dan berperilaku pada perusahaan sebagai dasar sikap karakteristik individu, sementara menurut Mangkunegara (2011) keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi hasil kerja. Jadi kompetensi merupakan landasan dasar seseorang untuk menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan keterampilan yang dimiliki seseorang yang merupakan kemampuan dasar pribadi karyawan. Kompetensi adalah kecakapan perorangan dalam menyelesaikan pekerjaan, kompetensi dalam dapat diukur dengan menggunakan indikator kemampuan menyelesaikan kerja, ketepatan waktu kerja, peningkatan hasil kerja, dan Kesesuaian Tujuan kerja. Menurut Spencer dan Spencer (1993) mengungkapkan bahwa terdapat lima indikator dalam kompetensi yaitu pengetahuan merupakan suatu teori pada bidang kajian dengan memiliki makna yang dalam yang dipahami seseorang, motif, merupakan keinginan atau tujuan yang ingin dicapai seseorang dengan melakukan tindakan tertentu, keterampilan yaitu keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaan, Watak yaitu karakter individu dalam diri seseorang, dan konsep diri yaitu tata nilai yang ada dalam diri yang selalu dijunjung untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Ketersediaan fasilitas belajar yang mendukung keterlaksanaan pembelajaran siswa akan, fasilitas oleh Gie (2012), adalah persyaratan yang meliputi keadaan sekeliling tempat belajar dan keadaan jasmani siswa atau anak didik. Fasilitas belajar meliputi ruang kelas, papan tulis, alat tulis, meja-kursi, Over Head Projektor, penerangan, buku pelajaran dan peralatan lainnya. Sekolah sebagai tempat belajar bagi siswa hendaknya mempunyai suasana yang baik, yaitu yang dapat mendukung belajar siswa. Fasilitas menurut Sopiadin (2010:73), adalah sarana dan prasarana yang harus tersedia untuk melancarkan kegiatan pendidikan di sekolah. Sarana adalah

semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan untuk proses pendidikan disekolah, meliputi gedung, ruang belajar/kelas, media belajar, meja dan kursi. Sedangkan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan, meliputi halaman sekolah, taman sekolah, dan jalan menuju sekolah. Sarana pendidikan merupakan sarana penunjang bagi proses belajar mengajar.

Hasil penelitian Lukiyana dan Tualaka (2016) bahwa Insentif dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Insentif berpengaruh terhadap Kinerja aparatur sipil negara. Fasilitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja aparatur sipil negara. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja aparatur sipil negara. Insentif, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja aparatur sipil negara. Intervensi Insentif terhadap Kinerja aparatur sipil negara dapat menambah kekuatan dari pengaruh Insentif terhadap Kinerja aparatur sipil negara dengan melalui Disiplin Kerja. Intervensi Fasilitas Kerja terhadap Kinerja aparatur sipil negara dapat menambah kekuatan dari pengaruh Insentif terhadap Kinerja aparatur sipil negara dengan melalui Disiplin Kerja, penelitian Sinollah (2017) menunjukkan bahwa pengaruh insentif karyawan lebih dominan dari pada fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Gala dan Rede (2017) bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar aparatur sipil negara. Audina dan Imaniyati (2017) insentif dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Suhardi dan Yunita (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara, sedangkan insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Kartikaningrum dan Nugraheni (2020) bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja aparatur sipil negara dan motivasi kerja. Notty (2021) bahwa lingkungan kerja aparatur sipil negara dan staf memadai dan berada pada tingkat yang kondusif, insentif serta kinerja aparatur sipil negara. Zeke, dkk (2021) menunjukkan adanya pengaruh diklat dengan kinerja aparatur sipil negara. Fathussyakir dan Heriani (2022) bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja.

Keberhasilan seorang aparatur sipil negara dalam kinerjanya dapat diketahui. aparatur sipil negara dituntut memiliki dua kemampuan utama, yaitu kemampuan ke aparatur sipil negaraan dan kemampuan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sepuluh kemampuan dasar aparatur sipil negara menurut Sardiman (2010:163) yaitu meliputi: (1) Penguasaan bahan; (2) Pengelolaan program belajar mengajar; (3) Pengelolaan Kelas; (4) Penggunaan Media; (5) Penguasaan landasan-landasan pendidikan; (6) Pengelolaan interaksi belajar mengajar; (7) Penilaian Prestasi Siswa; (8) Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah; (9) Pengenalan dan Penyelenggaraan administrasi sekolah; (10) Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran. aparatur sipil negara pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki aparatur sipil negara untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar karena adanya pengaruh dari berbagai faktor.

Mangkunegara (2012:67) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja seorang aparatur sipil negara adalah faktor kompetensi, faktor fasilitas dan faktor motivasi.

Profesionalisme aparatur sipil negara merupakan hal yang menjamin terlaksananya kegiatan belajar-mengajar yang lebih efektif, aparatur sipil negara yang profesional maka proses belajar-mengajar diharapkan akan optimal. Insentif dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi insentif juga menyediakan suatu mekanisme pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian insentif merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Tujuan pemberian insentif dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Dengan insentif yang bersifat tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai (Fathussyakir dan Heriani, 2022).

Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi hubungan insentif dengan kinerja karyawan. Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Hasibuan (2012:89). menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau organisasi.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari pegawai sesuai dengan keinginan organisasi. Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal, pelatihan mempunyai makna yaitu menguasai keterampilan-keterampilan tertentu baik fisik maupun keterampilan mental akademik yang dipelukan dalam profesi tertentu (Gala dan Rede, 2017). Chan (2010) dalam Donni (2014:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari pegawai sesuai dengan keinginan organisasi. Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal, pelatihan mempunyai makna yaitu menguasai keterampilan-keterampilan tertentu baik fisik maupun keterampilan mental akademik yang dipelukan dalam profesi tertentu. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Sekolah lanjutan di Kabupaten Mamasa, diperoleh bahwa aparatur sipil negara telah berusaha meningkatkan mutu kinerja dengan mengikuti pelatihan. Akan tetapi, masih ada sebagian aparatur sipil negara yang menunjukkan kinerja yang rendah seperti aparatur sipil negara mengajar tanpa persiapan yang baik yaitu tidak membuat administrasi perangkat pembelajaran sebagai bahan persiapan mengajar atau hanya sekedar menyampaikan materi ajar dan mengajar secara monoton. Untuk itu, diperlukan peningkatan kinerja mengajar aparatur sipil negara

melalui kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihanpelatihan serta pembinaan motivasi kerja. Melalui kegiatan tersebut diharapkan kinerja mengajar aparatur sipil negara akan meningkat seiring dengan semakin baiknya pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (Gala dan Rede, 2017).

KAJIAN PUSTAKA

Fasilitas kerja/peralatan kerja merupakan faktor pendukung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Dan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Jadi fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas/kinerja aparatur sipil negara. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi dapat mempermudah aparatur sipil negara dalam menyelesaikan pekerjaannya serta menimbulkan rasa nyaman dan semangat kerja untuk memperoleh tujuan Bersama (Sinollah, 2017).

Penggunaan fasilitas kerja yang efisien dan efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan aparatur sipil negara, sehingga kinerja aparatur sipil negara tersebut akan dapat mewujudkan tujuan sesuai dengan dengan yang telah direncanakan. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif dan efisien akan menghambat pekerjaan aparatur sipil negara, khususnya aparatur sipil negara pada Sekolah lanjutan di Kabupaten Mamasa. Sarana dan prasarana kantor juga menunjang jalannya suatu kegiatan, sehingga apabila fasilitas dan pekerjaan yang telah direncanakan tidak berjalan dengan baik, maka akan dapat mempengaruhi/menghambat kemajuan kinerja aparatur sipil negara tersebut. Dengan demikian, salah satu berhasil tidaknya suatu organisasi pada Sekolah lanjutan di Kabupaten Mamasa dalam mencapai tujuan di samping ditentukan oleh insentif, kompetensi juga ditentukan oleh fasilitas kerja yang ada agar kinerja karyawan tersebut menjadi maksimal. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara harus juga diperhatikan termasuk memenuhi insentif yang baik dan fasilitas kerja yang maksimal.

METODOLOGI

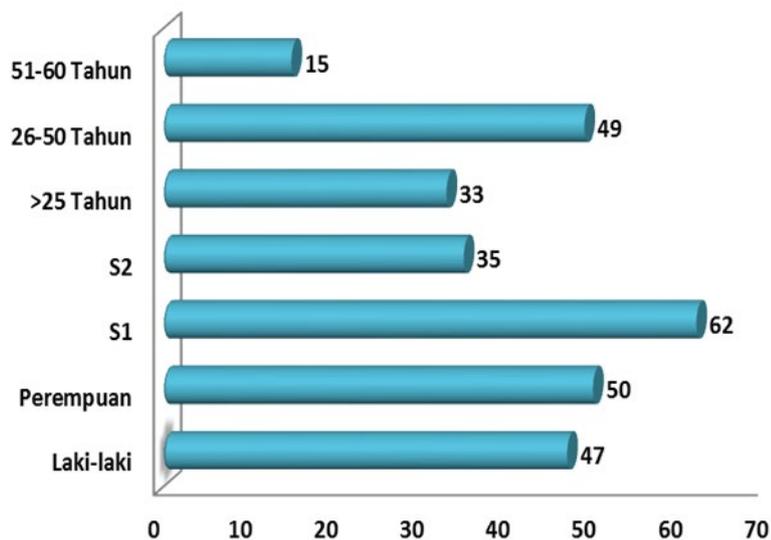
Desain penelitian ini adalah kuantitatif secara assosiatif dan penelitian ini bersifat explanatory research dimana variable independennya diperlakukan secara terkendali oleh peneliti untuk melihat dampaknya pada variable dependennya (Sugiyono, 2016:84).Lokasi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah Sekolah lanjutan di Kabupaten Mamasa, alasannya karena data dan sampel penelitian yang dibutuhkan dapat diperoleh peneliti yang akan menganalisis insentif, kompetensi, fasilitas dan kinerja guru serta aparatur sipil negara. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yaitu mulai bulan Juni sampai bulan Agustus 2022. Sumber data penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari responden. Sedangkan sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada aparatur sipil negara pada Sekolah lanjutan di Kabupaten Mamasa selaku responden dalam penelitian ini.

Populasi dalam unit analisis penelitian ini adalah aparatur sipil negara pada SMA Negeri di Kabupaten Mamasa yang terdiri dari: SMA Negeri 1 Mambi sebanyak 46 orang, SMA Negeri 1 Bambang sebanyak 30 orang dan SMA Negeri 2 Bambang sebanyak 27 orang. Jadi total populasi dalam unit analisis penelitian ini sebanyak 103 orang. Teknik sampling penelitian ini secara sampel jenuh yaitu banyaknya sampel sama dengan banyaknya populasi, dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi sangat sedikit. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 103 aparatur sipil negara dan staf pada SMA Negeri di Kabupaten Mamasa. Teknis analisis yang resecara regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sugiyono (2013) untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ Dimana Y =Kinerja aparatur sipil negara, X_1 =Insentif, X_2 =Kompetensi, X_3 =Fasilitas, a =Konstanta, b_1 - b_3 =Koefisien Regresi, dan e =Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

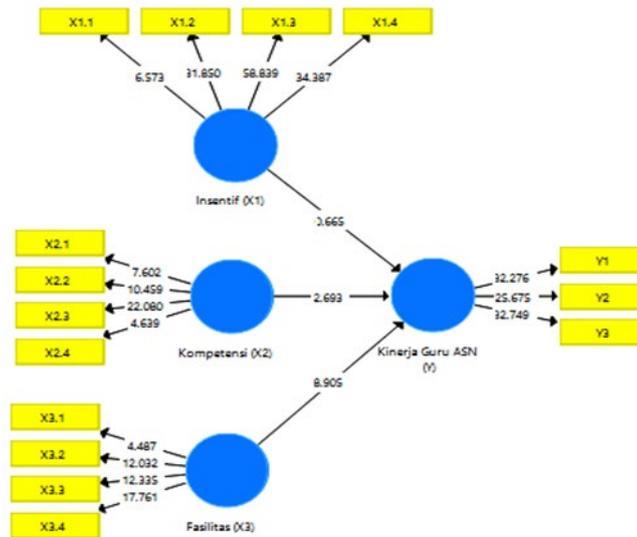
Bedasarkan data yang terkait dengan kinerja aparatur sipil negara, dominan ditanggapi oleh responden yang berumur 26-50 Tahun dan tamatan S1, yang menandakan bahwa responden mampu menanggapi pernyataan kuesioner dengan baik dan terkait dengan pengalaman mereka yang berdasarkan fakta yang ada terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara. Tabel 4.2. menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah yang berjenis kelamin perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar diagram karakteristik responden berikut ini:

Gambar 1. Diagram Karakteristik Responden



Berdasarkan dari data tersebut menjelaskan mayoritas responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 50, sedangkan kualifikasi pendidikan responden sebagian besar adalah lulusan sajana 62 orang responden dengan umur dominan berumur 26-30 Tahun yaitu 49 responden.

Pengujian Hasil Evaluasi Outer Model



Gambar 2 Model Analisis Jalur Tahap Kedua

Berdasarkan hasil dari uji kedua algoritma, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dalam kuisioner penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen karena nilai outer loading > 0.5. Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran yang terlihat pada gambar 4.7, indikator dengan nilai faktor loading tertinggi adalah sebesar 0,940 yaitu pada X1.3 dengan pernyataan pada indikator insentif Perjalanan Dinas sehingga berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara sedangkan indikator x1.4 adalah indikator dengan nilai loading factor yang rendah yaitu sebesar 0.686 pada indikator bones sisa anggaran. Pada variabel kompetensi dapat diketahui bahwa indikator X2.4, yakni peningkatan hasil kerja, merupakan indikator dengan nilai faktor loading tertinggi yaitu sebesar 0,876. Sedangkan nilai faktor loading terendah adalah 0,618 terletak pada X2.4 pada indikator kesesuaian tujuan kerja. Pada variabel fasilitas belajar, Indikator dengan nilai faktor loading tertinggi adalah sebesar 0,773 yaitu pada X3.3 pada indikator kenyamanan lingkungan, sedangkan indikator X3.1 adalah indikator dengan nilai loading faktor yang rendah yaitu sebesar 0.510 pada indikator ruang kerja. Indikator dengan nilai faktor loading tertinggi pada variabel kinerja

Uji validitas konvergen juga dapat dilihat melalui nilai Average Variance Extracted (AVE). AVE menggambarkan rata-rata varians atau diskriminan yang diekstrak pada setiap indikator, sehingga kemampuan masing-masing item dalam membagi pengukuran dengan yang lain dapat diketahui. Nilai Insentif 0.758, Kompetensi 0.570, Fasilitas 0.510, Kinerja aparatur sipil negara 0.783. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai statistik composite reliability. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliability diatas 0,7 (Abdillah dan Hartono, 2015). Hasil composite reliability dapat dilihat pada Tabel 4.9, sebagai berikut Insentif 0.925, Kompetensi 0.839, Fasilitas 0.803, dan Kinerja aparatur sipil negara 0.916, jadi dapat dilihat bahwa ketiga nilai composite reliability ketiga variabel diatas nilainya di atas 0,7.

Berdasarkan Tabel di bawah, keseluruhan dari konstruk pembentuk dinyatakan memiliki diskriminan yang baik. Dimana syarat nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya telah terpenuhi.

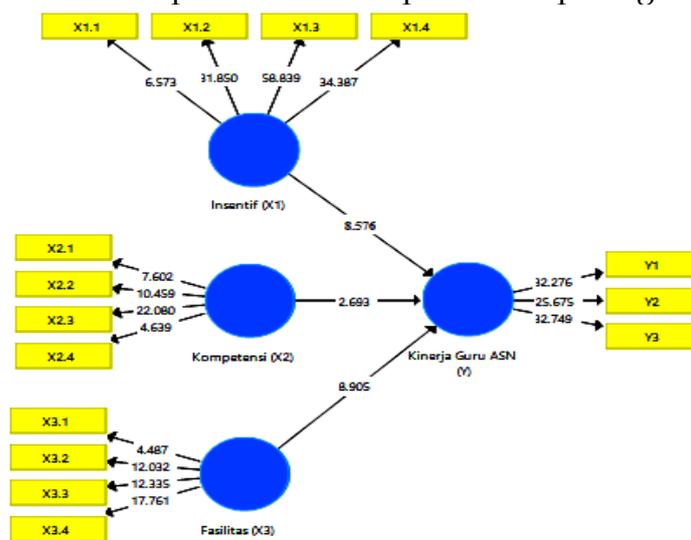
Tabel 1. Cross Loading

	Insentif	Kompetensi	Fasilitas	Kinerja aparatur sipil negara
X1.1	0.686	0.524	0.460	0.247
X1.2	0.923	0.769	0.510	0.434
X1.3	0.940	0.717	0.422	0.468
X1.4	0.909	0.723	0.423	0.399
X2.1	0.709	0.711	0.427	0.407
X2.2	0.563	0.790	0.281	0.333
X2.3	0.573	0.876	0.308	0.438
X2.4	0.571	0.618	0.310	0.185
X3.1	0.217	0.162	0.531	0.318
X3.2	0.597	0.551	0.757	0.529
X3.3	0.283	0.249	0.773	0.430
X3.4	0.321	0.250	0.766	0.654
Y1	0.396	0.378	0.584	0.907
Y2	0.439	0.479	0.570	0.873
Y3	0.380	0.412	0.710	0.874

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai t-statistic setiap path. R Square=0.539, Adjusted R Square=0.524. Variabel insentif, kompetensi dan fasilitas yang mempengaruhi variabel kinerja aparatur sipil negara (y) dalam model struktural memiliki nilai r2 sebesar 0.539 yang mengindikasikan bahwa pengaruh variabel insentif, kompetensi dan fasilitas terhadap variabel kinerja aparatur sipil negara sebesar 53,9% mengindikasikan hubungan tersebut sangat kuat yang menjelaskan variabel kinerja aparatur sipil negara secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Tampilan Hasil PLS Boothstrapping

Untuk menilai uji signifikansi model menggunakan teknik bootstrapping dengan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini dan pada gambar model menunjukkan nilai t statistic dari hubungan antara variabel yang akan dibandingkan dengan nilai t table.

Tabel 2. Path Coeficient

Pengaruh Langsung	Variabel Endogen	Original Sample	T Statistik	P Values	Keterangan
Insentif ->	Kinerja	0.637	8.905	0.000	Berpengaruh
Kompetensi ->	Aparatur	0.563	8.576	0.002	Berpengaruh
Fasilitas ->	Sipil Negara	0.267	2.693	0.007	Berpengaruh

Berdasarkan tabel 2 tersebut menunjukkan beberapa koefisien pengaruh langsung antara variable. Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja aparatur sipil negara dengan nilai koefisien 8.905 diterima pada tingkat kesalahan 5% dan 10%, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara dengan nilai koefisien 8.576, diterima pada tingkat kesalahan 5% dan 10%, fasilitas belajar berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara dengan nilai koefisien 2.693, diterima pada tingkat kesalahan 5% dan 10%, insentif merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara dengan pengaruh sebesar 0.637 atau sebesar 63.7% variabel fasilitas belajar mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara, sedangkan variabel kompetensi dan variabel fasilitas belajar hanya memiliki pengaruh sebesar 0.563 atau 56.3% dan 0.267 atau 26.7 %.

Pembahasan

Dari analisis hasil penelitian, maka dapat diinterpretasi pengaruh insentif, kompetensi dan fasilitas belajar terhadap kinerja aparatur sipil negara. Insentif adalah balas jasa yang berupa finansial maupun non finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Insentif terdiri dari tiga komponen utama. Meliputi insentif langsung, insentif tidak langsung dan insentif non finansial. Insentif langsung berbentuk upah, gaji, insentif, bonus dan komisi. Insentif tidak langsung terdiri dari berbagai manfaat yang diberikan oleh pemberi kerja, dan insentif non finansial mencakup program-program pengakuan karyawan, pekerjaan yang menguntungkan.

insentif berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara karena sekolah memberikan insentif berupa uang jalan dan dana tambahan lainnya yang dianggap memberikan semangat kerja bagi aparatur sipil negara. hal ini menunjukkan bahwa insentif menjadi salah satu komponen penting berkontribusi mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara. hal ini berarti insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru; semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja para guru. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel insentif termasuk dalam kategori baik. Hasil penelitian yang menunjukkan jika insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru menunjukkan jika insentif dapat digunakan sebagai sarana motivasi yang mendorong para guru untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, dimana insentif dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada guru yang hasil kerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi guru untuk bekerja lebih baik agar kerjanya dapat meningkat.

Hasil penelitian Lukiyana dan Tualaka (2016) membuktikan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja aparatur sipil negara. Intervensi Insentif terhadap Kinerja aparatur sipil negara dapat menambah kekuatan dari pengaruh Insentif terhadap Kinerja aparatur sipil negara dengan melalui Disiplin

Kerja, sejalan pula dengan hasil penelitian Sinollah (2017) yang menunjukkan bahwa insentif karyawan dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Insentif karyawan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, sejalan pula dengan hasil penelitian Audina dan Imaniyati (2017). Upaya Meningkatkan Kinerja aparatur sipil negara melalui Insentif, Insentif menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Sama pula dengan Kartikaningrum dan Nugraheni (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja aparatur sipil negara. Sejalan pula dengan Notty (2021), hasil penelitian menunjukkan insentif berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara. Sejalan dengan Fathussyakir dan Heriani (2022), menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian Suhardi dan Yunita (2018), insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara.

pada variabel insentif, indikator dengan nilai faktor loading tertinggi adalah pernyataan pada indikator insentif perjalanan dinas sehingga berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara sedangkan indikator x1.4 adalah indikator dengan nilai loading faktor yang rendah pada indikator bones sisa anggaran. untuk itulah seorang aparatur sipil negara mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara yaitu dengan jalan memberikan insentif. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara karena kuatnya kompetensi mengajar bagi kompetensi administratif bagi tenaga kependidikan sangat membantu jalannya operasional program pembelajaran di sekolah. hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang juga memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh aparatur sipil negara maka semakin baik kinerja yang dimilikinya, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara yang berarti, jika seorang aparatur sipil negara yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Spencer dan Spencer (1993), mengungkapkan bahwa kompetensi seseorang akan mampu dilihat dari cara seseorang berfikir dan berperilaku pada perusahaan sebagai dasar sikap karakteristik individu. Sama dengan Suhardi dan Yunita (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara, Sejalan dengan Gala dan Rede (2017), hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar aparatur sipil negara di Poso. sejalan pula dengan Zeke, et al., 2021. hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh diklat dengan kinerja aparatur sipil negara. Sejalan dengan hasil Priadi, et.al., (2021) terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan Fathussyakir dan Heriani (2022), kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Pada variabel kompetensi dapat diketahui bahwa indikator X2.4, yakni peningkatan hasil kerja, merupakan indikator dengan nilai faktor loading tertinggi yaitu sebesar 0,876. Sedangkan nilai faktor loading terendah adalah 0,618 terletak pada

X2.4 pada indikator kesesuaian tujuan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa Aparatur sipil negara memiliki kompetensi yang sangat tinggi, khususnya guru karena guru menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spriritual, sosial, kultural, emosional dan intelektual, guru juga menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi guru, bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif, menguasai materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, mengembangkan keprofesian berkelanjutan melalui tindakan reflektif dan itu menunjukkan bahwa guru selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensinya.

Fasilitas belajar berpengaruh positif terhadap Kinerja aparatur sipil negara karena kecukupan fasilitas sebagai alat kerja berupa alat peraga pendidikan serta sarana rapat, dan sarana olah raga sangat membantu jalannya program pembelajaran dan dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. hal ini menunjukkan bahwa fasilitas belajar berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada sekolah lanjutan di kabupaten mamasa. hal ini menjelaskan bahwa penggunaan fasilitas kerja yang efisien dan efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan Aparatur Sipil Negara, sehingga kinerja aparatur sipil negara tersebut akan dapat mewujudkan tujuan sesuai dengan yang telah direncanakan. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif dan efisien akan menghambat pekerjaan aparatur sipil negara, Sarana dan prasarana kantor juga menunjang jalannya suatu kegiatan, sehingga apabila fasilitas dan pekerjaan yang telah direncanakan tidak berjalan dengan baik, maka akan dapat mempengaruhi atau menghambat kemajuan kinerja aparatur sipil negara tersebut.

Fasilitas kerja atau peralatan kerja merupakan faktor pendukung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi, adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi dapat mempermudah aparatur sipil negara dalam menyelesaikan pekerjaannya serta menimbulkan rasa nyaman dan semangat kerja untuk memperoleh tujuan Bersama (Sinollah, 2017). Sejalan dengan hasil penelitian Lukiyana dan Tualaka (2016) yang menunjukkan bahwa fasitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja aparatur sipil negara. Namun Berbeda dengan hasil penelitian Lukiyana dan Tualaka (2016) membuktikan bahwa fasilitas Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja aparatur sipil negara. Namun berbeda dengan hasil penelitian Sinollah (2017) membuktikan fasilitas kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel fasilitas belajar, Indikator dengan nilai faktor loading tertinggi adalah pada indikator kenyamanan lingkungan, sedangkan indikator X3.1 adalah indikator dengan nilai loading faktor yang rendah yaitu sebesar 0.510 pada indikator ruang kerja. Proses belajar akan semakin sukses apabila ditunjang dengan fasilitas yang memadai. Fasilitas dapat diartikan juga sebagai sarana dan prasarana dalam belajar. Tersedianya fasilitas yang memadai, akan sangat membantu aparatur sipil

negara dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dikelas. Selain itu, siswa akan lebih termotivasi untuk mengikuti kegiatan belajar. insentif merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara dengan pengaruh sebesar 0.637 atau sebesar 63.7% variabel fasilitas belajar mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara, sedangkan variabel kompetensi dan variabel fasilitas belajar hanya memiliki pengaruh sebesar 0.563 atau 56.3% dan 0.267 atau 26.7%. Hal ini menjelaskan bahwa insentif sangat memegang peranan penting untuk peningkatan kinerja aparatur sipil negara pada sekolah lanjutan di kabupaten mamasa.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara, hal ini menunjukkan bahwa insentif menjadi salah satu komponen penting berkontribusi mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara, semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja para guru.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang juga memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh aparatur sipil negara maka semakin baik kinerja yang dimilikin, jika seorang aparatur sipil negara yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.
3. Fasilitas belajar berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas belajar berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada sekolah lanjutan di kabupaten mamasa. Hal ini menjelaskan bahwa penggunaan fasilitas kerja yang efisien dan efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan aparatur sipil negara, sehingga kinerja aparatur sipil negara tersebut akan dapat mewujudkan tujuan sesuai dengan yang telah direncanakan.
4. Insentif merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara, hal ini menjelaskan bahwa insentif sangat memegang peranan penting untuk peningkatan kinerja aparatur sipil negara pada sekolah lanjutan di kabupaten mamasa.

IMPLIKASI

Adapun implikasi yang dapat disampaikan adalah berguna bagi pihak yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Guru sebagai pendidik dan aparatur sipil negara, hendaknya mampu meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai hasil pembelajaran yang optimal. Aparatur Sipil Negara, diharapkan dapat bekerja dengan sangat profesional untuk meningkatkan kinerjanya. Insentif merupakan variabel

yang paling dominan berpengaruh, oleh karena itu diharapkan untuk instansi, organisasi, maupun perusahaan untuk selalu memperhatikan insentif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Referensi :

- Anoraga, Pandji. 2009. Psikologi Kerja. Penerbit: Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S. 2013. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Arsyad. Azhar. 2016. Media Pembelajaran. Penerbit: Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Audina, Anggini Wulan dan Imaniyati, Nani. 2017. Upaya Meningkatkan Kinerja aparatur sipil negara Melalui Insentif dan Disiplin Kerja. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol 2 No 1.
- Bafadal, Ibrahim. 2014. Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Barnawi dan Arifin Muhammad. 2014. Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja aparatur sipil negara Professional. Bandung. Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2011. Human Resource Management. 8th Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Djamarah, Syaiful. 2011. aparatur sipil negara dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif.: Rineka Cipta. Jakarta.
- Elfrianto. 2016. Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. Jurnal EduTech. 2(2). 46-58.
- Fathussyakir, Muhammad dan Heriani, Meutia. 2022. Pengaruh Insentif dan Kompetensi Terhadap Kinerja aparatur sipil negara SMK Kota Bima Dengan Motivasi Sebagai Intervening. Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP). Vol 6 No 2. HAL..
- Fitriani, Nanik. 2013. Pengaruh Persepsi aparatur sipil negara Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja aparatur sipil negara SMK. Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang. Vol. 01 No.4 .
- Gala, Indri Novayanti dan Rede, Achmad Ramadhan Amram. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar aparatur sipil negara IPA di SMP SE-Kota Poso. E-Jurnal Mitra Sains. Volume 5 Nomor 2. hal.
- Ghozali, Imam. 2014. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Penerbit: Badan Penerbit UnDip. Semarang.
- Gie. The Liang. 2012. Cara Belajar Yang Efisien. Penerbit: Liberty. Yogyakarta.
- Gusti, Messa Media. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi aparatur sipil negara Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja aparatur sipil negara SMK N 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. Jurnal Penelitian, Fakultas Teknik, Universitas Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2012. Strategi Organisasi, Amara Books, Yogyakarta. Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartikaningrum, Ita dan Nugraheni, Rini. 2020. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja aparatur sipil negara Tidak Tetap (GTT) Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Diponegoro Journal of Management. Volume 9 Nomor 3. Universitas Diponegoro.
- Lathifah Jauhar. 2014. Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja. Jurnal Studia. Akuntansi dan Bisnis. Vol. 1 No. 3. STIE La Tansa Mashiro.
- Lukiyana dan Tualaka, Detri Sonata. 2016. Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja aparatur sipil negara Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TK Misi Bagi Bangsa Sejakarta. Media Manajemen Jasa. Vol 3 No 2. Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

- Mathis, Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa. E. 2014. *Menjadi aparatur sipil negara Profesional*. Bnadung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Notty, Noviana. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja aparatur sipil negara dan Staf Sekolah Advent DKI Jakarta. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*. Vol 4 No 1. Per aparatur sipil negaraan Advent Ciracas.
- Priadi, Andri, Aden Prawiro Sudarso dan Taufan Wais Al Qorni. 2021. Hubungan Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja aparatur sipil negara di SMK Mulia Buana Bogor Jawa Barat. *Journal of Innovation Research and Knowledge*. Vol 1 No 3. Universitas Pamulang.
- Panggaben, Mutiara S.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.