

Factors Affecting The Performance Of Village Equipment In Giri Mulya District, Bengkulu Utara Regency

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Giri Mulya Kabupaten Bengkulu Utara

Wahyudi Al'azim¹⁾; Ahmad Soleh²⁾; Rinto Noviantoro³⁾

^{1,2,3)} Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ wahyudialazim1234@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [2 Oktober 2022]

Revised [[23 Oktober 2022]

Accepted [11 November 2022]

KEYWORDS

Performance, Leadership,
Motivation, Work Environment

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Giri Mulya Kabupaten Bengkulu Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang perangkat desa di Kecamatan Giri Mulya Kabupaten Bengkulu Utara. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil uji regresi berganda menunjukkan arah yang positif dengan persamaan regresi $Y = 1,168 + 0,263X_1 + 0,288 X_2 + 0,420X_3$. Variabel X_1 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Variabel X_2 (Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima. Variabel X_3 (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima. Hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X_1 (motivasi), X_2 (kepemimpinan), X_3 (lingkungan kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) karena nilai signifikan sebesar $0,000$ kecil dari $0,05$.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the factors that affect the performance of village officials in Giri Mulya District, North Bengkulu Regency. The sample in this study was 60 village officials in Giri Mulya District, North Bengkulu Regency. The data was collected using a questionnaire and the analytical methods used were multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. Multiple regression test results show a positive direction with the regression equation $Y = 1.168 + 0.263X_1 + 0.288 X_2 + 0.420X_3$. Variable X_1 (motivation) has a significant effect on Y (performance). This can be seen from the significance value of $0.005 < 0.05$, it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. Variable X_2 (Leadership) has a significant effect on Y (performance) this can be seen from the significance value of $0.005 < 0.05$. it can be concluded that hypothesis 2 is accepted. Variable X_3 (work environment) has a significant effect on Y (performance). This can be seen from the significant value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that hypothesis 3 is accepted. Simultaneous test results then H_0 is rejected and H_a is accepted, between the independent variables, namely X_1 (motivation), X_2 (leadership), X_3 (work environment), have a significant influence together on performance (Y) because the significant value is 0.000 smaller than 0.05 .

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai sebuah tujuan ditetapkan melalui sarana yang dibentuk dalam organisasi dan digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian ini hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat pada organisasi yang disebut dengan kinerja pegawai. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, fan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisai tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moheriono, 2016:95).

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil kerja tersebut juga menunjukkan kinerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja antara lain fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, dukungan dan bonus. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin, karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peranan dalam peningkatan kinerja. Jika dilihat secara riil dalam dunia kerja sekarang ini, faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai (Wibowo, 2015:7)

Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Pemerintahan desa adalah penyelenggara urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan yang dilaksanakan oleh perangkat desa. Perangkat desa pada Kecamatan Giri Mulya Kabupaten Bengkulu Utara yang mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, maka dituntut mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa diantaranya seperti kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan saat pra penelitian pada perangkat desa di Kecamatan Giri Mulya Kabupaten Bengkulu Utara terlihat masih rendahnya tingkat kinerja perangkat desa yang disebabkan karena perangkat desa kurang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, hal ini terlihat dari kurangnya inisiatif dari perangkat desa untuk melakukan sesuatu yang baru atau memberikan ide-ide yang baru sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain itu juga disebabkan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Kurangnya komunikasi antara Kepala desa dan bawahannya ini disebabkan karena bawahan merasa canggung untuk berbicara langsung dengan pimpinan, kecuali hanya membicarakan pekerjaan saja sehingga kurangnya keakraban antara bawahan dengan pimpinan. Jika dilihat dari lingkungan kerja masih terlihat bahwa masih kurangnya sarana dan prasarana yang dapat menunjang kegiatan perangkat desa dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena perangkat desa yang belum terampil menggunakan sarana dan prasana yang disediakan oleh kantor dan juga kurang melakukan pemeliharaan terhadap sarana dan prasarana yang tersedia.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Menurut Sutrisno (2016:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.



Menurut Pasolong (2017:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.. Tidak jauh berbeda, Menurut Simanjuntak (2015:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Menurut Hasibuan (2016:98) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Motivasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2017:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Siagian (2015:78) mengartikan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan Hamalik (2016:33) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses tingkah laku yang diamati dan meramalkan tingkah laku orang lain, serta menentukan karakteristik proses berdasarkan petunjuk-petunjuk tingkah laku seseorang. Petunjuk tersebut dapat dipercaya apabila tampak kegunaanya untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku lainnya.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang dipilih adalah kualitatif. Menurut Sugiyono (2013:176), penelitian kualitatif adalah proses menjangkau informasi dan kondisi yang sebenarnya dalam kehidupan suatu objek yang dihubungkan dengan pemecahan suatu masalah baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis..

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2013:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja X1= motivasi X2= kepemimpinan X3=lingkungan kerja
a = Nilai konstanta e = erorr

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R² pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai adjusted R² karena nilai adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh

variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Di dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu motivasi (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja (Y) digunakan alat uji statistik berupa SPSS versi 21,00. Persamaan regresi digunakan untuk memudahkan dalam membaca dan melakukan interpretasi terhadap hasil analisis regresi ini. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.168	3.669		.319	.751
	Motivasi	.263	.089	.279	2.947	.005
	Kepemimpinan	.288	.097	.311	2.955	.005
	Lingkungan kerja	.420	.106	.389	3.981	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel coefficient pada kolom unstandardized dalam kolom B. Maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah Y

= 1,168 + 0,263X1 + 0,288 X2 + 0,420X3. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta 1,168 mempunyai arti bahwa apabila variabel Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan kerja (X3) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 1,168

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel X1 (Motivasi) adalah sebesar 0,263 dengan asumsi apabila X1 (Motivasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,263 kali.

Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel X2 (Kepemimpinan) adalah sebesar 0,288 dengan asumsi apabila X2 (Kepemimpinan) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,288 kali.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel X3 (lingkungan kerja) adalah sebesar 0,420 dengan asumsi apabila X3 (lingkungan kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,420 kali.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi atau R² bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/ bebas (variabel digital marketing dan ragam produk) menjelaskan variabel dependen/ terikat (keputusan pembelian) atau untuk mengetahui besar persentase variasi terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square:

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.657	1.766

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022



Berdasarkan tabel di atas hasil analisis model summary di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dari nilai R square yaitu sebesar 0,674. Hal ini berarti bahwa X1 (motivasi), X2 (kepemimpinan), X3 (lingkungan kerja) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 67,4 % sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja. Adapun hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.168	3.669		.319	.751
	Motivasi	.263	.089	.279	2.947	.005
	Kepemimpinan	.288	.097	.311	2.955	.005
	Lingkungan kerja	.420	.106	.389	3.981	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Variabel X2 (Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Variabel X3 (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Adapun hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.354	3	120.451	38.637	.000 ^b
	Residual	174.579	56	3.117		
	Total	535.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (motivasi), X2 (kepemimpinan), X3 (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H0 ditolak dan Ha diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X1 (motivasi), X2 (kepemimpinan), X3 (lingkungan kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji regresi berganda menunjukkan arah yang positif dengan persamaan regresi $Y = 1,168 + 0,263X1 + 0,288 X2 + 0,420X3$

2. Variabel X1 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
3. Variabel X2 (Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
4. Variabel X3 (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.
5. Hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, antara Variabel- variabel bebas yaitu X1 (motivasi), X2 (kepemimpinan), X3 (lingkungan kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

Saran

1. Disarankan kepada perangkat desa di Kecamatan Giri Mulya Kabupaten Bengkulu Utara untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat sehingga para perangkat desa dapat berkerja lebih baik dan maksimal.
2. Disarankan kepada Kepala Desa di Kecamatan Giri Mulya Kabupaten Bengkulu untuk dapat memberikan instruksi dengan jelas kepada para bawahannya agar para perangkat desa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
3. Disarankan kepada kepala desa di Kecamatan Giri Mulya Kabupaten Bengkulu untuk memaksimalkan sarana diruang kerja dengan cara menambahkan alat pendingin karena udara yang panas dapat mengganggu ketenangan perangkat desa dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Surya . 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jurnal JIAGANIS, Vol. 3, No. 2 September 2018: 1-17
- Ambar, Teguh, Sulistiyani dan Rosidah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Dessler, Gary. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat Gomes, Faustino Cardoso, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi, Yogyakarta
- Hamalik, Oemar. 2016. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. Bandung: Y.P Pemindo
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Komaruddin Ahmad, 2016. Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. 2016 . Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono. 2016. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitsemto, Alex S. 2016. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia.
- Nurbismi. 2014. Analisis Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha Pada Faku Adab dan Humaniora. Skripsi. Univesitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh,
- Nurdaniarti. 2013. Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu
- Pasolong, Harbani. 2017. Kepemimpinan Birokrasi (cetakan keempat). Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2016. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2015. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Bumi aksara
- Simanjuntak, P. J. 2015. Manajemen dan Evaluasi Kinerja .Lembaga Penerbit FEUI
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke- 18 .Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. Danang 2017. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: CAPS. Supardi. 2016. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Suprihati, 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01,
- Sutrisno, Edy. 2016. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Pranada Media Group Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.