



# The Influence Of Work Skills, Communication, Supervision, Work Quality, Support Facilities And Work Load On The Work Achievement Of Employees In The Protocol And Communication Section Of Lahat Regional Secretary Leaders

## Pengaruh Keterampilan Kerja, Komunikasi, Pengawasan, Kualitas Kerja, Sarana Pendukung Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretaris Daerah Lahat

Witari Miftha Huljanah <sup>1</sup> Abdul Hamid <sup>2</sup> Abdul Basyith <sup>3</sup>

<sup>1,2)</sup> Universitas Serelo Lahat

Email: <sup>1)</sup> [witari.miftha27@gmail.com](mailto:witari.miftha27@gmail.com) <sup>2)</sup> [ahmadoe@gmail.com](mailto:ahmadoe@gmail.com) <sup>3)</sup> [basyith\\_feump@yahoo.com](mailto:basyith_feump@yahoo.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [03 Juni 2024]

Revised [15 Juli 2024]

Accepted [19 Juli 2024]

### KEYWORDS

Work Skills, Communication, Supervision, Work Quality, Supporting Facilities, Workload And Work Performance

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



### ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja, komunikasi, pengawasan, kualitas kerja, sarana pendukung dan beban kerja secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretaris Daerah Lahat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat keterampilan Kerja, komunikasi, pengawasan, kualitas kerja, sarana pendukung dan beban kerja berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretaris Daerah Lahat.

### ABSTRACT

The research was carried out by the author with the aim of knowing and analyzing the influence of work skills, communication, supervision, work quality, supporting facilities and workload individually and collectively on the work performance of employees of the Protocol and Communication Section of the Lahat Regional Secretary. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests, normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial simultaneous tests and coefficient of determination. The research results showed that work skills, communication, supervision, work quality, supporting facilities and workload had a significant effect individually and collectively on the work performance of employees of the Protocol and Communication Section of the Lahat Regional Secretary.

## PENDAHULUAN

Keterampilan kerja berarti mengembangkan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat. Keterampilan kerja adalah sebuah kemampuan seseorang pegawai dalam bekerja dengan lebih mudah dan lebih efektif. Keterampilan setiap orang harus diasah melalui pelatihan atau pembinaan sebagai pendukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki seseorang dalam dirinya. Jika kemampuan dasar seseorang disatukan dengan pembinaan tentu akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Keterampilan kerja berkaitan dengan suatu kemampuan seseorang yang diperoleh atau dibentuk melalui usaha. Komunikasi itu mengalir di dalam sistem sosial seperti darah yang mengalir melalui pembuluh darah manusia, melayani seluruh organ tubuh, suatu saat terkonsentrasi dibagian lain sesuai dengan kebutuhan untuk menjaga keseimbangan dan kesehatan badan. Komunikasi sebagai suatu proses sosial yang sangat mendasar dan vital dalam kehidupan manusia. Masing-masing konteks komunikasi itu memiliki ciri dan karakteristiknya sendiri yang membedakannya dengan konteks komunikasi yang lain. Memberikan spesifikasi tertentu dalam berkomunikasi pada tatarannya masing-masing, khususnya pada tataran komunikasi Organisasi. Komunikasi yang berlangsung didalam sebuah organisasi sangat menentukan keberlangsungan interaksi antar sesama manusia di dalam sebuah organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, baik itu antar sesama pegawai maupun komunikasi pegawai terhadap atasan maka diharapkan kinerja pegawai akan lebih maksimal.

Pelaksanaan pengawasan suatu instansi pemerintahan itu penting, karena dengan adanya pelaksanaan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau dalam suatu instansi maka akan dapat diketahui kesalahan ataupun penyimpangan yang terjadi dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengawasan adalah suatu bentuk kegiatan yang berupaya agar pelaksanaan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau mendapatkan hasil sesuai dengan harapan sebelumnya. Kualitas kerja membahas suatu keadaan perilaku dalam hal kegiatan yang telah dilaksanakan dengan disesuaikan dengan harapan yang telah ditentukan. Kualitas kerja adalah wujud kegiatan atau perilaku dengan harapan pencapaian tujuan yang lebih tepat dan lebih hemat. Kualitas kerja yaitu berkaitan dengan seseorang memenuhi syarat yang dituntut oleh aktivitas yang dilaksanakannya dengan menyelesaikan pekerjaan dengan sebenar – benarnya. Untuk meningkatkan kualitas kerja memiliki beberapa cara yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi yaitu dengan cara memberikan pelatihan dan pemberian bonus dalam upaya meningkatkan prestasi dan efisiensi dalam bekerja. Dalam meningkatkan pegawai yang berkualitas tidak saja memerlukan pekerja yang handal, melainkan membutuhkan suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan diharapkan yang telah ditentukan sebelumnya, seperti pemberian jaminan kerja pegawai, maka dalam hal ini pegawai akan memiliki semangat dalam bekerja sehingga kualitas kerja pegawai senantiasa meningkat. Kualitas kerja pegawai bisa ditinjau dari sisi kualitas pegawai seperti hasil kerja dengan mutu dan ketelitian, kerja sama antar sesama pegawai, penggunaan peralatan kantor apakah sering dipakai untuk kebutuhan dan kepentingan pribadi dan serta kesetiaan pegawai didalam berorganisasi

## LANDASAN TEORI

### Keterampilan Kerja

Menurut Dunette, J., & Weinshilboum, R. (2018:129) keterampilan kerja berarti mengembangkan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat. Menurut Gordon, Andrew (2019:138), keterampilan kerja adalah sebuah kemampuan seseorang pegawai dalam bekerja dengan lebih mudah dan lebih efektif. Berdasarkan pengertian keterampilan kerja menurut beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan keterampilan kerja adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan melalui kekuatan pemikiran serta gagasan – gagasan.

### Komunikasi

Menurut James A.F. Stoner (2021) komunikasi sebuah proses dimana didalamnya ada seseorang yang sedang berusaha, untuk memberikan pengertian yang bisa dilakukan melalui cara pemindahan sebuah pesan. Menurut Everett M. Rogers (2014) komunikasi diartikan sebagai salah satu proses, dimana ada suatu ide yang dialihkan dari sebuah sumber. Menurut William I. Gordon (2019) komunikasi diartikan sebagai salah satu transaksi yang dinamis. Menurut Hasibuan (2022:110) Komunikasi adalah suatu alat untuk menyampaikan, ide, pesan, perintah, informasi dari seseorang kepada orang lain agar diantara mereka terdapat interaksi

### Pengawasan

Menurut Ranupandojo, (2018:147) pengawasan adalah suatu bentuk kegiatan yang berupaya agar pelaksanaan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau mendapatkan hasil sesuai dengan harapan sebelumnya. Menurut Dessler (2019:2), pengawasan adalah penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas dan pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan serta mengadakan tindakan koreksi sebelumnya.

### Kualitas Kerja

Menurut Marcana (2019:21) pengertian dari kualitas kerja adalah wujud kegiatan atau perilaku dengan harapan pencapaian tujuan yang lebih tepat dan lebih hemat. Heidjrachman dan Husnan, (2020:23) pengertian kualitas kerja yaitu berkaitan dengan seseorang memenuhi syarat yang dituntut oleh aktivitas yang dilaksanakannya dengan menyelesaikan pekerjaan dengan sebenar – benarnya. Menurut Sedarmayanti, (2019:18) kualitas kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang dalam memenuhi kebutuhan untuk bekerja dalam sebuah organisasi.

### Sarana Pendukung

Menurut Sri Endang R (2022). Prasarana kantor itu lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, dan tanah. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1 juga menjelaskan bahwa



:Prasarana kerja kantor adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi.

### Beban Kerja

Menurut Haryono (2020), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau beberapa orang selama periode yang telah ditentukan dengan keadaan yang sesuai target yang telah ditentukan oleh atasan. Menurut Sedarmayanti (2019:145), beban kerja adalah sekelompok uraian tugas yang diberikan oleh atasan kepada pegawai yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam mewujudkan tujuan organisasi.

### Prestasi Kerja

Menurut Guion (2021:194), pengertian prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang seperti pengeluaran barang perjam dan barang tersebut dengan kualitas yang baik. Menurut Robbins (2020:16) prestasi kerja sebagai usaha seseorang tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (Enam) bulan dari bulan September 2023 sampai dengan bulan Februari 2024. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang menekankan pada hubungan kausal (causal effect). Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretaris Daerah Lahat yang berjumlah 60 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Teknik analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian**

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.36	50.00	45.12	4.792	33
Residual	-14.512	11.476	.000	4.995	33
Std. Predicted Value	-3.289	1.367	.000	1.000	33
Std. Residual	-2.619	2.071	.000	.901	33

**Tabel 2. Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.579	13.823	
	Keterampilan Kerja	.320	.226	.302
	Komunikasi	.808	.290	.761
	Pengawasan	.249	.203	.146
	Fasilitas Kerja	.644	.347	.548
	Sarana Pendukung	.364	.145	.361
	Beban Kerja	.219	.184	.170

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sehingga dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 9.579 + 0.320 (X1) + 0.808 (X2) + 0.249 (X3) + 0.644 (X4) + 0.364 (X5) + 0.219 (X6) + e$$

**Tabel 3. Uji Parsial (Uji-t)**

Model	t	Sig.
Keterampilan Kerja	3.414	.016
Komunikasi	4.786	.010
Pengawasan	3.733	.027
Fasilitas Kerja	4.856	.012
Sarana Pendukung	3.515	.018
Beban Kerja	3.067	.029

Berdasarkan tabel di atas kesemua variabel memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)**Anova<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	734.966	6	122.494	3.988	.006 <sup>a</sup>
Residual	798.549	26	30.713		
Total	1533.515	32			

Hasil perhitungan out put SPSS di atas diperoleh nilai F sebesar 3.988 dan tingkat probabilitas yaitu 0,000 yang berarti probabilitas  $0,000 < 0.05$ . Dengan demikian berarti variabel - variabel independent yaitu Keterampilan Kerja (X1), Komunikasi (X2), Pengawasan (X3), Kualitas Kerja (X4), Sarana Pendukung (X5) dan Beban Kerja (X6) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.359	5.542

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Sarana Pendukung, Pengawasan, Komunikasi, Keterampilan Kerja, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil R Square sebesar 0,479, hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas (X) menjelaskan perubahan pada variabel terikat (Y) sebesar 0,479 atau 47.9 % sedangkan sisanya 52.1 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan :

1. Keterampilan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretaris Daerah Lahat.
2. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretaris Daerah Lahat.
3. Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretaris Daerah Lahat.



4. Kualitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretaris Daerah Lahat.
5. Sarana Pendukung berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretaris Daerah Lahat.
6. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretaris Daerah Lahat.
7. Keterampilan Kerja, komunikasi, pengawasan, kualitas kerja, sarana pendukung dan beban kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretaris Daerah Lahat.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka berikut ini ada beberapa saran yaitu :

1. Agar terjadi peningkatan yang signifikan terhadap prestasi kerja. Perlu adanya dukungan dan dorongan dari lembaga kepada para pegawainya berkaitan dengan keterampilan kerja. Baik itu melalui pelatihan, workshop, simposium, seminar ataupun metode peningkatan keterampilan lainnya kepada para pegawai.
2. Agar terjalin komunikasi yang baik para pegawai disarankan untuk mendengarkan dan memahami informasi dengan seksama. Pegawai dituntut untuk menggunakan bahasa verbal yang baik dan benar serta bahasa tubuh yang tepat.
3. Pengawasan dapat dilakukan dengan cara pimpinan terjun langsung ke lapangan atau inspeksi secara mendadak. Agar segala hal yang ditemui dilapangan merupakan kondisi nyata. Ataupun dapat menggunakan peralatan seperti cctv ketika pimpinan sedang berada di luar kantor.
4. Kualitas kerja dapat dimaksimalkan dengan cara meningkatkan standar hasil kerja secara perlahan atau bertahap. Berikan target yang cukup tinggi namun dibarengi dengan pemberian motivasi.
5. Sarana pendukung hendaknya menggunakan perangkat terbaru, karena cenderung lebih mudah dan nyaman digunakan. Selain itu perlu adanya perbaikan pada perangkat-perangkat yang telah rusak agar tidak menghambat pekerjaan yang dilakukan,
6. Perlu adanya telaah lebih lanjut berkaitan dengan beban kerja. Namun pada dasarnya kelebihan beban kerja dapat diatasi dengan penambahan jumlah personel maupun pelebaran struktur organisasi itu sendiri.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 154-159.
- Bitner, Z., & Zeithaml, V. A. (2013). Reassessment Of Expectations As A Comparison Standar In Measuring Service Quality: Implication For Futher Reseach. *Journal Of Marketing*, 58, 111- 124.
- Bohari, B. (2019). Pengaruh kompensasi, sarana prasarana melalui motivasi kerja terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *YUME : Journal of Management*, 2(3), 1-17.
- Burhan, B. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi pertama, Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: salemba empat.
- Emzir, E. (2013). *Metodologi penelitian pendidikan : kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Erita, E., Radiansyah, H., Kasdi, J., Kurniawan, Y., & Patih, A. S. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Pengawasan Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Armada Bandar Bangun Persada. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 19(1), 104-112.
- Flippo, E. B. (1994). *Manajemen Personalialia*, Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon, W. (2019). *Communication : personal and public*. Sherman Oaks. CA Alfred.
- Hamid, A., & Prasetyowati, R. A. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan Eksperimen*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28-43.

- Laima, N. A., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di RSUD Talaud. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3728 - 3737.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 281- 290.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marcana. (2019). *Manajemen Edisi kedua*. BPFE-Yogyakarta.
- Matutina. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua*, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Moenir, A. S. (2008). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nasution, S. L. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88- 94.
- Newman, M.G., & Takei. (2018). *Newman and Carranza's Clinical Periodontology*. 13rd ed. Los Angeles: Elsevier.
- Nines, N. P., & Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(2), 757-768.
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 30-37.
- Oemar, H. (1994). *Media pendidikan*. Bandung: Citra aditya bakti.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Attadrib : Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31-42.
- Purbayu. (2020). *Pokok-pokok materi statistik 2 (statistik inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ranupandojo, H. & Husnan, S. (2002). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rogers, E. M., Singhal, A., & Quinlan, M. M. (2014). Diffusion of innovations. In *An integrated approach to communication theory and research*. Routledge. (pp. 432-448).
- Ruslan, R. (2003). *Metode Penelitian Publik*. Surabaya: PT Raja Grafindo Persada.
- Sabar. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Sapputro, J. S. (2021). *Pengaruh Keterampilan, Disiplin Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat*. Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
- Saragih, L. M., Banurea, K., Nura, L. P., Damanik, M. A., & Diana, R. (2021). Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan kota tanjungbalai. *Tijarah : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(21), 68- 76.
- Sunu. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Suryabrata, (2021). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Utami, R. S., & Magdalena, M. (2020). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada dinas perindustrian dan perdagangan sumatera barat. *OSF Preprints*, 1(1), 1-15.
- Vanderstoep, S. W., & Johnson, D. D. (2008). *Research methods for everyday life: Blending qualitative and quantitative approaches*. John Wiley & Sons.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja edisi ketiga*. Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Zeitz, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Zikmund, W. G. (2013). *Business Research Method - 8th edition*. South Western College. Canada : Cengage Learning.