



KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI : TIGA PILAR KINERJA PEGAWAI

Amra Wijaya¹, Ronal Aprianto², Sutanta³, Fanny Novriansyah⁴

¹³Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

²⁴Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹wijayaamra1987@gmail.com, ²ronalaprianto@univbinainsan.ac.id,

³sutanta@univbinainsan.ac.id, ⁴216010171@mhs.univbinainsan.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 52 responden. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 5,613 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,675$ signifikan $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 4,089 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,675$ signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 5,379 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,675$ signifikan $0,000 < 0,05$. Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $F_{hitung} = 26,040 > \text{nilai } F_{tabel} = 2,80$ signifikan $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya bahwa Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara.

Kata kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Competence, Work Environment, and Motivation partially and simultaneously on Employee Performance at the Manpower and Transmigration Office of North Musi Rawas Regency. The population and research sample amounted to 52 respondents. Methods of data analysis using quantitative analysis. The results of the study showed that competence had a partial effect on employee performance with a value of $t_{count} = 5.613 > t_{table} = 1.675$ significant $0.000 < 0.05$. The work environment has a partial effect on employee performance with a value of $t_{count} = 4.089 > t_{table} = 1.675$ significant $0.000 < 0.05$. Motivation has a partial effect on employee performance with a value of $t_{count} = 5.379 > t_{table} = 1.675$ significant $0.000 < 0.05$. Competence, Work Environment, and Motivation have a simultaneous effect on employee performance with $F_{count} = 26,040 > F_{table} = 2.80$, significant $0.000 < 0.05$. The conclusion is that Competence, Work Environment, and Motivation partially and simultaneously affect employee performance at the Manpower and Transmigration Office of North Musi Rawas Regency.

Keywords : Competence, Work Environment, Motivation, Employee Performance



I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia. Meningkatnya pertumbuhan penduduk tiap tahunnya membuat penduduk dalam masa angkatan kerja juga bertambah. Hal ini mengakibatkan tidak semua penduduk mempunyai pekerjaan karena minimnya pertumbuhan lapangan pekerjaan. Semakin berkurangnya lapangan pekerjaan dan kesempatan kerja membuat persaingan kerja semakin ketat.

Pemerintahan Pusat maupun Daerah tentunya harus memikirkan upaya yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan pengangguran dan tenaga kerja. Melalui kementerian atau dinas terkait harus dapat menangani masalah tentang tenaga kerja dan pengangguran dengan memberikan keadilan, kesejahteraan, dan program-program pelatihan baik dari pemerintah sendiri maupun bekerja sama dengan pihak swasta. Supaya masyarakat dalam masa angkatan kerja memiliki modal dasar untuk bekerja, baik itu berwirausaha maupun bekerja di suatu instansi.

Hasil suatu pekerjaan yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia menjadi ukuran dan menentukan apakah organisasi berhasil mencapai tujuannya. Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara didapati masalah masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikuti perintah atasan dengan baik dalam melaksanakan tugas. Masih terdapat beberapa pegawai yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti menunda pengurusan layanan administrasi. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkannya, seperti dengan cara meningkatkan kompetensi, menciptakan

Lingkungan Kerja, dan memberikan motivasi.

Sumber Daya Manusia yang berkompeten di bidangnya sangat berguna dan mendukung manajemen organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk memenuhi suatu tugas sesuai dengan tanggung jawab dan untuk mengisi suatu jabatan diperlukan kompetensi. Oleh karena itu, kompetensi merupakan salah satu prasyarat yang harus dimiliki pegawai untuk mendukung dan memberikan kinerja yang optimal. Masalah mengenai kompetensi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara masih terdapat beberapa pegawai yang kurang mampu mengembangkan kemampuan teknis yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaan yang telah diperintahkan langsung dari atasan. Masih terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki kompetensi di bidangnya karena latar pendidikan yang tidak sesuai.

Dalam suatu organisasi diperlukan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja. Untuk itu lingkungan kerja harus diperhatikan oleh manajemen organisasi agar sumber daya manusia yang ada di dalamnya merasa nyaman dan melaksanakan pekerjaannya tanpa masalah. Masalah Lingkungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara yaitu masih kurangnya perlengkapan sarana dan prasarana dikarenakan gedung saat ini masih sewa dan belum milik sendiri. Suasana kondisi tempat kerja yang belum mendukung pekerjaan membuat pegawai kurang nyaman dan semangat untuk menjalankan aktivitasnya.

Selain Lingkungan Kerja yang perlu diperhatikan, tidak kalah penting yang perlu mendapat perhatian organisasi adalah motivasi kerja pegawai. Untuk dapat



meningkatkan kinerja motivasi sangat perlu diberikan kepada pegawai. Oleh karena itu, manajemen harus memberikan motivasi yang baik agar setiap Sumber Daya Manusia yang ada selalu semangat dalam bekerja. Masalah mengenai motivasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara yaitu masih kurangnya dorongan kerja dari pimpinan agar pegawai selalu semangat dalam melaksanakan tugasnya seperti kurangnya pujian dari atasan untuk menghargai hasil pekerjaan bawahan. Pegawai kurang berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sehingga masih menunggu perintah dari atasan untuk menjalankan tugasnya.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan uraian tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian, yaitu :

3.1 Tahapan Penelitian



Gambar 3.1. Tahapan Penelitian

Tahapan Penelitian di atas alur penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini dengan penjelasan sebagai berikut :

- Studi/ kegiatan lapangan, Peneliti melakukan adaptasi awal di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara untuk melakukan observasi. Kemudian, mendokumentasi kegiatan di lapangan dan nantinya menyebarkan kuisioner penelitian untuk mendapatkan data yang diharapkan pada penelitian ini;

- Pengumpulan data, Peneliti mengumpulkan data primer dengan cara menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Angket kuisioner tersebut dibagikan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara. Kemudian, untuk data sekunder Peneliti mengumpulkannya dari data yang sudah ada yang di ambil dan diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara maupun sumber lainnya seperti buku dan artikel;
- Pengolahan data, setelah angket kuisioner disebar dan data terkumpul. Kemudian data tersebut dianalisis untuk mendapatkan hasil kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah diharapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan dan sebagainya (Syofian, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 52 pegawai yang terdiri dari 9 pegawai ASN dan 43 pegawai tenaga kerja sukarela.

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data, dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi, (Syofian, 2017). Dikarenakan jumlah populasinya berjumlah 52 pegawai, maka sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 52 pegawai. Teknik sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.



3.3 Sumber Data Penelitian

Sumber-sumber data penelitian ada 2, (Syofian, 2017) yaitu sebagai berikut:

- Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan;
- Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh bersumber dari data primer (pengumpulan data kuisioner) dan data sekunder (referensi buku/ jurnal/ artikel/ profil/ gambaran umum organisasi, dan lain sebagainya) yang di dapat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara.

3.4 Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistic, (Syofian, 2017). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	35,342	5,806	
1 Kompetensi (X ₁)	,341	,098	,354
Lingkungan Kerja (X ₂)	,243	,075	,306
Motivasi (X ₃)	,313	,075	,406

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 4.1 di atas menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 35,342 + 0,341 X_1 + 0,243 X_2 + 0,313 X_3$$

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 35,342$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas Kompetensi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Motivasi (X₃), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 35,342 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi yang diperoleh adalah $b_1 = 0,341$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Kompetensi, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,341 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja yang diperoleh adalah $b_2 = 0,243$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,243 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi yang diperoleh adalah $b_3 = 0,313$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Motivasi, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,313 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

3.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.2. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,387	,374	2,861

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.



Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Kompetensi (X_1) yang diperoleh adalah 0,622. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Kompetensi (X_1) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,622 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799.

Tabel 4.3. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,501 ^a	,251	,236	3,163

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2) yang diperoleh adalah 0,501. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,501 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599.

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) Motivasi dan Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,367	,354	2,908

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Motivasi (X_3) yang diperoleh adalah 0,605. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Motivasi (X_3) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,605 karena

nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799.

3.3 Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 4.5. Hasil Uji t (Parsial) Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	10,941	,000
	Kompetensi (X_1)	5,613	,000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 4.5 hasil uji t di atas dengan variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,613$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (52-1=51) = 1,675$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara.

Tabel 4.6. Hasil Uji t (Parsial) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	14,038	,000
	Lingkungan Kerja (X_2)	4,089	,000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 4.6 hasil uji t di atas dengan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,089$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (52-1=51) = 1,675$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara.



Tabel 4.7. Hasil Uji t (Parsial) Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	8,522	,000
	Motivasi (X ₃)	5,379	,000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 4.7 hasil uji t di atas dengan variabel Motivasi (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,379$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (52-1=51) = 1,675$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Motivasi (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara.

3.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,596	2,300

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 4.8 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh adalah 0,619. Artinya, perubahan nilai variabel terikat Kinerja Pegawai dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara simultan adalah 61,9%. Sisanya (100%-61,9%) yaitu sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.5 Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4.9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	413,338	3	137,779	26,040	,000 ^b
¹ Residual	253,970	48	5,291		
Total	667,308	51			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 9 di atas menunjukkan, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 26,040 $> F_{tabel} (52-3-1=48) = 2,80$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil yang diperoleh yaitu nilai $t_{hitung} = 5,613 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,675$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
- Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil yang diperoleh yaitu nilai $t_{hitung} = 4,089 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,675$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
- Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil yang diperoleh yaitu nilai $t_{hitung} = 5,379 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,675$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
- Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil yang diperoleh yaitu nilai $F_{hitung} = 26,040 > \text{nilai } F_{tabel} = 2,80$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.



V. SARAN

Adapun saran berdasarkan hasil penelitian ini di antaranya yaitu :

1. Pegawai hendaknya perlu meningkatkan keterampilan kerja untuk mendukung menyelesaikan pekerjaan agar memperoleh hasil yang memuaskan;
2. Pegawai hendaknya perlu aktif mengikuti dan mempelajari perkembangan teknologi sehingga mendapatkan pengalaman dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan;
3. Pegawai hendaknya memiliki perilaku yang konsisten dan baik dalam bekerja untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan teliti sehingga menghasilkan kinerja yang optimal;
4. Pimpinan hendaknya menyediakan sarana yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan pegawai;
5. Pimpinan hendaknya selalu kooperatif dalam menerima saran dari setiap pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan memberikan arahan untuk meningkatkan wawasan pegawai;
6. Pimpinan dan segenap pegawai hendaknya selalu menjaga keharmonisan hubungan kerja dan saling melengkapi kekurangan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama serta membangun kerja sama yang baik;
7. Pimpinan hendaknya selalu memberikan apresiasi atas kinerja pegawai agar pegawai merasa dihargai sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik;
8. Setiap pegawai hendaknya saling membangkitkan semangat kerja dan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan;
9. Setiap pegawai hendaknya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan

dengan baik dan selalu semangat bekerja di bidang pekerjaan saat ini;

10. Setiap pegawai hendaknya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan selalu berusaha meningkatkan efektivitas kerja guna memperoleh hasil yang optimal;
11. Setiap pegawai hendaknya selalu menggunakan dan merawat sarana kerja yang ada dengan baik agar dapat membantu pegawai dalam bekerja;
12. Setiap pegawai hendaknya selalu cermat, tepat dan baik dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Astuti, N. R. D. I. E. S., & Sulisty, M. C. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2434/2830>
- Donni, J. P. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Evandio, A., & Anwar, A. (2019). *Ini 7 Kompetensi Pegawai yang Diinginkan Perusahaan*. <https://Kabar24.Bisnis.Com/Read/20190828/79/1142057/Ini-7-Kompetensi-Pegawai-Yang-Diinginkan-Perusahaan>.
- Hidayat, M. J. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan



- Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2355>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kusumasari, R. D. I., & Lukiastruti, F. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1). <https://doi.org/10.35829/magisma.v1i1.69>
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 979-450-025-X
- Pratama, F. K. O. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Kereta Api DAOPS II Bandung. <Http://Repository.Unpas.Ac.Id/37774/>.
- Putri, W. I. B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. <Http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/14135/>.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran). <Http://Repository.Radenintan.Ac.Id/7153/1/>
SKRIPSI%20RIZKI%20SAPUTRA.Pdf.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, S., Simanjuntak, E. M., & Luthfy, M. N. (2020). The Influence Of Leadership, Competency, And Motivation Of Employee Performance In The Ministry Of Law And Human Rights. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 5(2), 315–322. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/407>
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenandamedia.
- Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*



-
- Dilengkapi dengan Perhitungan
Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17.*
Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*
(Lima). Jakarta : Rajawali Pers.
- Wisnuwardhani, D. (2021). *Cara Membuat
Lingkungan Kerja yang Nyaman
dan Produktif.*
<https://www.daya.id/kesehatan/tips-info/karir/cara-membuat-lingkungan-kerja-yang-nyaman-dan-produktif>.
- Yudiono, H. (2021). *9 Metode Umum
Pengembangan Karyawan.*
<https://www.duniakaryawan.com/metode-pengembangan-karyawan/>.