

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BENGKALIS

Falensia Lidwina Ndaha¹, Nazrantika Sunarto²
Politeknik Negeri Bengkalis

falensialidwina7@gmail.com, rantipolbeng@gmail.com

Abstract

This study aims to determine respondents' responses to improving employee performance at the Bengkalis subdistrict's office as well as the most dominant and low responses that affect employee performance at the Bengkalis subdistrict's office. This type of research is observational by distributing offline questionnaires to 87 respondents consisting of 48 men and 39 women. This study uses a non-probability sampling method, with a saturated sampling technique. The results of this study indicate that the factors that influence the improvement of employee performance in the Bengkalis subdistrict's office, namely Quantity, Punctuality, Independence, Quality, Effectiveness, and Work Commitment. The factor of quantity is the most dominant factor that affects the increase in employee performance at the Bengkalis subdistrict's office with a mean score of 4.60 and the smallest factor that can affect the increase in employee performance at the Bengkalis subdistrict's office, namely Work Committee with a mean score of 4.16 .

Keywords : Performance Factor, Performance, Respondent.

1. PENDAHULUAN

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kesuksesan perusahaan salah satunya adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja yang baik dapat membantu pekerjaan yang dilakukan, salah satunya yaitu dengan adanya program pelatihan kerja bagi karyawan. Dengan adanya program pelatihan kerja perusahaan dapat melihat dampak yang diperoleh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kinerja karyawan salah satunya dilakukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk memaksimalkan kualitas karyawan serta merupakan faktor penting dalam persaingan bisnis. Perkembangan teknologi yang pesat dalam suatu perusahaan harus diimbangi dengan mengembangkan sumber daya manusia untuk mengatasi roda perusahaan.

Dengan ini Kantor Camat Bengkalis merupakan salah satu kantor yang melayani kebutuhan masyarakat terkait dengan pelayanan perizinan seperti Penerbitan Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK), rekomendasi / pengesahan surat pengantar permohonan SKCK, izin keramaian / penutup jalan, surat keterangan domisili organisasi, legalisasi KTP dan KK, rekomendasi permohonan administrasi kependudukan, pengesahan SPPT, rekomendasi/pengesahan pernyataan penghasilan, surat keterangan miskin, surat keterangan dispensasi menikah, permohonan perceraian, pernyataan belum menikah, penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK) dan lainnya. Terkait dengan wewenangnya, maka Kantor Camat Bengkalis juga memiliki kapasitas untuk memberikan rekomendasi/pengesahan keterangan waris, wakaf tanah, rekomendasi/pengesahan perubahan penggunaan tanah dan surat terkait pertanahan lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (PNS dan Honorer) di Kantor Camat Bengkalis, yaitu PNS yang berjumlah 34 orang dan Honorer berjumlah 53 orang. Berikut tabel jumlah keseluruhan pegawai di Kantor Camat Bengkalis.

1.1 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Bengkalis?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Bengkalis.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Bengkalis.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang paling rendah mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Bengkalis.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai oleh penulis dalam penulisan proposal Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai penambah informasi bagi penulis yang mana teori ini telah diperoleh di bangku perkuliahan dan dapat diaplikasikan ke dalam teori penelitian sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis.
 - b. Sebagai pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai.
2. Bagi Program Studi Administrasi Bisnis
 - a. Sebagai pengetahuan tambahan mengenai faktor-faktor seperti apa yang mempengaruhi kinerja pegawai
 - b. Sebagai informasi dan bahan pertimbangan kepada pegawai kecamatan untuk lebih memperhatikan peningkatan kinerja para pegawai
2. Bagi Pihak Lain
 - a. Sebagai bahan acuan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian.
 - b. Sebagai pengetahuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Isa dan Ahmed (2020) *Factors Influencing Employee Performance at the Banking Sector in Kingdom of Bahrain: Literature Review*” *The purpose of this paper is to explore the factors influencing employee performance, namely: leadership style, job satisfaction, motivation, employee engagement and work environment lead to good employee performance towards service organizations. Moreover, there isn't any extensive study which investigates the relationship between these six factors to performance in service sector. Therefore, this paper intends to report a literature review exploring the major factors for employee performance in service organizations. The finding revealed that leadership style, job*

satisfaction, motivation, employee engagement, work environment, that have the more significant positive influence on employee performance. The findings of this article provide policy makers and managers with a practical understanding of the factors that are likely to impact employee performance in the service sector. Thereby attracting and gaining more customers. This paper will help service organization's managers to understand the factors that impact employee performance would enable managers to develop more effective strategies for increasing employee performance in service organizations.

Tulandi, Mandey dan Walangitan (2015) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Manado. Karakteristik pekerjaan merupakan penentu kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu yang ditekuninya. Kesejahteraan merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan berdasarkan aturan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat fisik maupun non fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan, kesejahteraan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Manado. Populasi dalam penelitian 65 karyawan, jumlah sampel sebanyak 65 dengan teknik pengambilan sampel, sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. Federal International Finance, berupaya meningkatkan kinerja karyawannya, melalui peningkatan variasi karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan, serta perbaikan lingkungan kerja di perusahaan.

Muhtadin dan Frianto (2020) yang berjudul “Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Pelatihan Melalui Kompetensi”. Menganalisis kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor peningkatan kinerja pegawai. Penelitian kualitas menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 40 responden pada Kantor Camat Bengkalis. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan software smartPLS 3.0 sebagai analisis statistiknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh peningkatan, kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor peningkatan secara signifikan dan positif.

2.2 Indikator kinerja pegawai

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016), yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016) yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas
Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen Kerja
Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian observasional. Untuk lokasi dan waktu penelitian yaitu berada di kantor Camat Bengkalis pada bulan September-November 2021. Objek dari penelitian ini mencakup seluruh pegawai Kantor Camat Bengkalis dengan populasi terdiri dari 34 orang PNS dan 57 orang Honorer . Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif dan untuk sumber data ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh (*nonprobability sampling*). Adapun teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara, observasi, kuesioner dan studi pustaka. Untuk pengukuran skala yaitu menggunakan pengukuran skala Likert yang artinya skala yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat serta persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena yang terjadi. Definisi Operasional memiliki unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel. Definisi variabel berisikan indikator-indikator dan pertanyaan dari suatu variabel, yang memungkinkan penelitan mengumpulkan data relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Indikator-indikator dan Skala Penelitian

Variabel	Defenisi Konsep	Indikator	Skala
Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai	Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan outcome. (Amir dan Lestari, 2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Likert 5 Skala

Sumber :Amir dan lestari (2016)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik/Profil Responden Penelitian Penelitian ini dilakukan kepada pegawai pada mahasiswa Politeknik Negeri Bengkalis untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Camat Bengkalis. Untuk memperjelas pemahaman hasil penelitian dari variabel yang diteliti, dilakukan penggalan dan pengumpulan data. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 87 responden pegawai dan karyawan Kantor Camat Bengkalis sebagai sumber informasi sesuai dengan kuesioner yang dibuat untuk penelitian ini. Penyajian data ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik mereka selaku responden yang terpilih dalam penelitian yang dilakukan. Karakteristik yang

diperlukan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, jabatan, penghasilan. Dibawah ini akan terlihat karakteristik/profil responden dalam penelitian tugas akhir ini.

4.1 Rangkuman Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bengkalis

Adapun hasil dari rangkuman variable kinerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat berikut ini:

Tabel 5.17 Rangkuman Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bengkalis

INDIKATOR			DISTRIBUSI FREKUENSI					TOTAL	MEAN	KET.
			SS	S	RR	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
Kualitas	1	Frek	35	52	0	0	0	87	4.40	Sangat Tinggi
		Skor	175	208	0	0	0	383		
	2	Frek	24	61	2	0	0	87	4.18	Sangat Tinggi
		Skor	120	244	6	0	0	364		
Jumlah		Frek	59	113	2	0	0	174	4.29	Sangat Tinggi
		Skor	295	452	6	0	0	747		
Kuantitas	3	Frek	29	58	0	0	0	87	4.86	Sangat Tinggi
		Skor	170	236	0	0	0	423		
	4	Frek	24	52	1	0	0	87	4.57	Sangat Tinggi
		Skor	90	260	0	0	0	398		
Jumlah		Frek	53	110	1	0	0	164	4.60	Sangat Tinggi
		Skor	260	496	0	0	0	756		
Ketepatan Waktu	5	Frek	29	57	1	0	0	87	4.28	Sangat Tinggi
		Skor	145	228	3	0	0	373		
	6	Frek	16	69	2	0	0	87	4.09	Sangat Tinggi
		Skor	80	276	6	0	0	356		
Jumlah		Frek	44	123	3	0	0	167	4.36	Sangat Tinggi
		Skor	225	504	9	0	0	729		
Efektivitas Kerja	7	Frek	22	65	1	0	0	87	4.25	Sangat Tinggi
		Skor	110	260	3	0	0	370		
	8	Frek	23	64	0	0	0	87	4.26	Sangat Tinggi
		Skor	115	256	0	0	0	371		
Jumlah		Frek	45	129	1	0	0	173	4.28	Sangat Tinggi
		Skor	225	516	3	0	0	741		
Kemandirian	9	Frek	20	67	0	0	0	87	4.22	Sangat Tinggi
		Skor	100	268	0	0	0	368		
	10	Frek	18	63	6	0	0	87	3.93	Tinggi
		Skor	90	252	18	0	0	342		
Jumlah		Frek	38	130	6	0	0	168	4.33	Sangat Tinggi
		Skor	190	520	18	0	0	728		
Komitmen Kerja	11	Frek	18	69	0	0	0	87	4.20	Sangat Tinggi
		Skor	90	276	0	0	0	366		
	12	Frek	10	77	0	0	0	87	4.11	Sangat Tinggi
		Skor	50	308	0	0	0	358		
Jumlah		Frek	28	146	0	0	0	174	4.16	Sangat Tinggi
		Skor	140	584	0	0	0	724		
Total		Frek	267	751	13	0	0	1.031	4.27	Sangat Tinggi
		Skor	1.299	3.072	36	0	0	4.407		

Sumber: Data Olahan 2021

Sesuai dengan data olahan pada Tabel 5.17 dari variabel tanggapan responden untuk pernyataan yakni, kuantitas kinerja mendapatkan total skor keseluruhan mean 4,60 dengan tingkat kategori sangat tinggi.

4.2 Tanggapan Responden yang Paling Dominan Dalam Pernyataan Tentang Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bengkalis.

Tanggapan responden mengenai pernyataan tentang kinerja pegawai di kantor Camat Bengkalis dapat dilihat pada tabel 5.18 berikut :

Tabel 5.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tentang Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bengkalis

No	Indikator	Mean	Rangking
1	Kuantitas	4,60	1
2	Ketepatan waktu	4,36	2
3	Kemandirian	4,33	3
4	Kualitas	4,29	4
5	Efektifitas kerja	4,28	5
6	Komitmen kerja	4,16	6

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari tanggapan responden pernyataan tentang kinerja pegawai yang paling dominan adalah indikator Kuantitas dengan Spesifikasi total mean 4,60 mendapatkan rangking pertama. Banyak responden yang memilih indikator kuantitas dengan Spesifikasi karena banyak pegawai ataupun honorer di kantor Camat Bengkalis yang mampu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh pimpinan serta mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan .

4.3 Tanggapan Responden yang Paling Rendah Dalam Pernyataan Tentang Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bengkalis.

Berdasarkan Tabel 5.18 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pernyataan tentang kinerja pegawai yang paling rendah adalah komitmen kerja dengan total mean 4,16 mendapatkan peringkat enam. Hal ini dikarenakan banyak pegawai ataupun honorer yang tidak dapat berkomitmen atas kinerja yang telah dilakukan.

4.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini ini tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan yang memerlukan pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini adalah:

- 1 Penelitian ini hanya dilakukan di kantor Camat Bengkalis dengan jumlah responden sebanyak 87 orang yang mencakup pegawai serta karyawan yang ada di kantor Camat Bengkalis.
- 2 Penelitian ini hanya untuk tahun 2021 saja, sehingga hasil penelitian ini hanya mencerminkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai, jadi tidak bisa dilihat dan dibandingkan dari tahun ke tahun.
- 3 Pada penelitian ini Variabel yang diteliti hanya tanggapan responden mengenai kinerja pegawai, sehingga hanya mengetahui seberapa besar peningkatan kinerja pegawai di kantor Camat Bengkalis.

4

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penelitian dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di kantor Camat Bengkalis, sesuai dengan penelitian ini terdapat 6 indikator tentang kinerja pegawai di kantor Camat Bengkalis, antara lain pertama indikator Kualitas dengan total mean 4,29. Indikator yang kedua Kuantitas dengan total mean 4,60. Indikator yang ketiga Ketepatan Waktu dengan total mean 4,36. Indikator keempat Efektivitas dengan total mean 4,28. Indikator yang kelima Kemandirian dengan total mean 4,33 dan indikator yang keenam Komitmen Kerja dengan total mean 4,16. Jadi total mean keseluruhan dari keenam pernyataan ini adalah 4,33. Artinya keenam indikator dengan dua belas pernyataan ini dapat dijadikan sebagai tanggapan responden dalam menanggapi kinerja pegawai, dengan memperhatikan tanggapan-tanggapan responden lebih mengetahui tanggapan yang paling dominan dan rendah dalam pernyataan kinerja pegawai di kantor Camat Bengkalis.
2. Faktor-faktor yang paling dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di kantor Camat Bengkalis, yaitu Kuantitas dengan skor nilai total mean 4,60 namun dapat diartikan ke dalam kelas sangat tinggi. Artinya menunjukkan bahwa pegawai di kantor Camat Bengkalis memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh kantor Camat Bengkalis.
3. Tanggapan responden yang paling kecil yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di kantor Camat Bengkalis, yaitu Komitmen bekerja dengan skor 4,16 namun dapat dikategorikan ke dalam kelas sangat tinggi. Artinya bahwa yang kelima indikator tersebut tidak terlalu berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai di kantor Camat Bengkalis.

5.2 Saran

Berdasarkan analisa yang dilakukan sebelumnya, maka pada bab ini akan disajikan beberapa kesimpulan berdasarkan pada bab-bab sebelumnya. Selain itu, pada bab ini juga diberikan beberapa masukan berupa saran yang berguna bagi perusahaan agar pencapaian tujuan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan keinginan.

1. Pada penelitian studi deskriptif tanggapan responden tentang kinerja pegawai, terdapat beberapa kendala yang saya hadapi yaitu mengalami kesulitan pada saat mencari dan menyebarkan kuesioner yang dilakukan dengan secara *offline* kepada responden. Oleh karena itu, diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar lebih mempersiapkan apa saja hal-hal yang dibutuhkan, dan lebih memahami dimana situasi ataupun keadaan yang bisa saja berubah dan tidak kita ketahui bagaimana kedepannya.
2. Kantor Camat Bengkalis perlu meningkatkan kinerja terhadap pegawai ataupun karyawan baik dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian serta komitmen dalam bekerja agar mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel independen yang lebih banyak lagi, sehingga hasil penelitian akan lebih valid.

6. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, (2018) *Pengertian Kinerja*. diakses pada tanggal 14 September 2021.

- Aldoseri, Almaamari. (2020) *Factors Influencing Employee Performance at the Banking Sector in Kingdom of Bahrain: Literature Review* (Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sektor Perbankan di Kerajaan), *International Journal on Emerging Technologies* 11(5), 304-309.
- Amir, Lestari (2016) *Pengertian Kinerja Pegawai*. pdf.diakses pada tanggal 26 Juni 2021.
- Bray & Rue (2015) *Manajemen sumber daya manusia*.pdf. diakses pada tanggal 15 September 2021.
- Hamali (2018) *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*.pdf.diakses pada tanggal 14 September 2021.
- Haynes, Sinambela . (2012) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu*, *Jurnal SDM* 4(1), 152-179.
- Heru (2017) *Penelitian Observasional* <https://www.ruangguru.com/blog/10-pengertian-observasi-menurut-para-ahli>, diakses pada tanggal 24 Juni 2021
- Kurniaman (2017) *Teknik Pengolahan Data* <https://www.dqlab.id/pengertian-teknik-pengolahan-data-dan-macam-macam-jenisnya>, diakses pada tanggal 23 Juni 2021
- Mangkunegara (2016) *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*.pdf diakses pada tanggal 16 September 2021.
- Mardiasmo (2011) *Defenisi Pegawai*.pdf. diakses pada tanggal 10 September 2021.
- Muhtadin, Frianto. (2020) *Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Pelatihan melalui Kompensasi*, *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, *Jurnal Ilmu Manajemen* 8 (1), 132-139.
- Ricardianto (2018) *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*.pdf.Diakses pada tanggal 15 September 2021
- Rivai (2012) *Pengertian Kinerja*.pdf. Diakses pada tanggal 13 September 2021.
- Robbin, Amelia. (2013) *Pengertian Tentang Kinerja Karyawan*. <http://eprints.marcubuana-yogya.ac.id>), diakses 18 Juli 2021.
- Sedarmayanti dalam Bandari (2016) *Indikator Kinerja*.pdf. diakses pada tanggal 10 September 2021.
- Simanjuntak. (2010) *Pengertian Kinerja*.pdf diakses pada tanggal 12 September 2021.
- Sugiyono (2014), “Teknik Sampling Jenuh”, Penerbit Alfabeta, Bandung, (Online) 15 Juni 2021 Pukul 10.04.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Tulandi, Mandey, Walangitan. (2015) *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kesejahteraan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Manado*, Jurnal EMBA 3(2), 476-486.

Wijayanti. (2010) *Pengertian Karyawan* .pdf. diakses tanggal 10 September 2021