

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, PENGAWASAN DAN KOMPETENSI
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS SOSIAL
KABUPATEN KARO**

Dilla Rifani Br. Purba, Sahat P. Remus Silalahi, Mislan Sihite

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

Email: mislansihite@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi, pengawasan dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo yang terletak di Kabanjahe, Sumatera Utara, Indonesia. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 31 orang. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh (sensus). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah dukungan organisasi, pengawasan dan kompetensi kerja, sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan nilai t -hitung sebesar $2.767 > t_{tabel}$ sebesar 2.051 atau nilai signifikansi sebesar $0.010 < \alpha$ (0.05). Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan nilai t -hitung sebesar $3.717 > t_{tabel}$ sebesar 2.051 atau nilai signifikansi sebesar $0.001 < \alpha$ (0.05). Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan nilai t -hitung sebesar $5.214 > t_{tabel}$ sebesar 2.051 atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha$ (0.05). Dukungan organisasi, pengawasan, dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo, dengan nilai F -hitung sebesar $49.723 > \text{nilai } F_{tabel}$ sebesar 2.96 atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha$ (0.05).

Keywords: Dukungan Organisasi, Pengawasan, Kompetensi Kerja, Prestasi Kerja.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Melalui hasil pengamatan peneliti kepada 8 responden terhadap pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo ditemukan beberapa masalah yang terjadi di tempat penelitian. Permasalahan yang terjadi dalam organisasi ini menyangkut kurangnya dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka. Sehingga sasaran yang telah ditetapkan tidak terlaksana dengan baik, yaitu peran Dinas Sosial dalam pelayanan terhadap penyandang masalah sosial. Tidak hanya itu, beberapa pegawai tidak mengikuti aturan jam kerja, seperti tidak kembali ke kantor setelah jam istirahat selesai. Hal ini dapat menyebabkan pencapaian tujuan organisasi tidak berjalan secara efektif dan efisien.

Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat juga terlihat masih kurang yaitu dalam hal tanggapnya pegawai merespon keluhan dari masyarakat. Karena kurangnya pelayanan terhadap masyarakat dan sasaran yang belum terlaksanakan dengan baik maka terlihat prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo belum maksimal. Prestasi kerja yang rendah menyebabkan organisasi belum mencapai tujuan yang diinginkan.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi, pengawasan dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo.

1.3. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi:

1. Organisasi
Sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi Dinas Sosial Kabupaten Karo dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan dukungan organisasi, pengawasan dan kompetensi kerja serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.
2. Pegawai
Sebagai bahan evaluasi dan menambah wawasan bagi para pegawai dalam menjalankan tugas di organisasi untuk meningkatkan prestasinya.
3. Penulis
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti selama duduk di bangku perkuliahan dalam bidang ilmu manajemen, khususnya yang berhubungan dengan masalah dukungan organisasi, pengawasan dan kompetensi kerja serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:7) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Adapun menurut Mangkunegara (2017:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2. Dukungan Organisasi

2.2.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2019:81) “Dukungan organisasi yang dirasakan

merupakan tingkat sejauh mana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan”.

Menurut Rosyiana (2019:58) mengatakan bahwa Dukungan organisasi dapat berarti menghargai kontribusi pegawai, mendengar keluhan, merasa bangga akan hasil kerja atau prestasinya dan memenuhi kebutuhan pegawai. Keberadaan dukungan organisasi yang diberikan menjadikan pegawai merasa lebih puas dan lebih komit dengan pekerjaannya.

2.2.2. Indikator Dukungan Organisasi

Indikator dukungan organisasi dalam Ismainar (2018:167), yaitu:

1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan
2. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
3. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.
4. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
5. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

2.3. Pengawasan

2.3.1. Pengertian Pengawasan

Menurut Siagian (2018:143), Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Definisi dari pengawasan adalah menjamin bahwa pelaksanaan tugas sudah sesuai dengan rencana. Dengan adanya pengawasan, dapat dipastikan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Busro (2018:144) menyatakan bahwa “ Pengawasan sebagai suatu usaha untuk melakukan kendali terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mengukur apakah pekerjaan karyawan tersebut sudah sesuai atau belum dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan, dan apabila terjadi kesalahan dapat diperbaiki dan dicari solusi terbaik agar tidak terulang di kemudian hari.

2.3.2. Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2017: 371) yang menjadi indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Akurat
2. Tepat Waktu
3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
4. Realistik secara organisasional
5. Diterima para anggota organisasi

2.4. Kompetensi Kerja

2.4.1. Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2017:271) “Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk

melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

2.4.2. Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:211) Kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

1. Pengetahuan (Knowledge)
2. Keterampilan (Skill)
3. Perilaku (Attitude)

2.5. Prestasi Kerja

2.5.1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sutrisno (2017:151) memberikan definisi tentang “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

2.5.2. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 75) indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Kerja sama
4. Inisiatif

2.6. Hipotesis

- H₁ : Dukungan organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo
- H₂ : Pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo
- H₃ : Kompetensi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo

H₄ : Secara simultan dukungan organisasi, pengawasan dan kompetensi kerja ada pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo

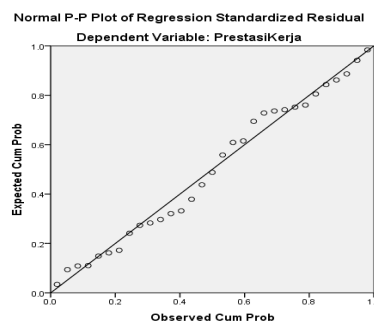
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo yang beralamat di Jalan Jamin Ginting No.70 Ketaren, Kabanjahe, Kabupaten Karo, Sumatera Utara, 22151. Waktu penelitian ini dilakukan pada Desember 2021 sampai penelitian selesai. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini populasi pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo berjumlah 31 orang sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Data penelitian ini diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi 23. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis, terlebih dulu melakukan uji asumsi klasik yaitu : uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

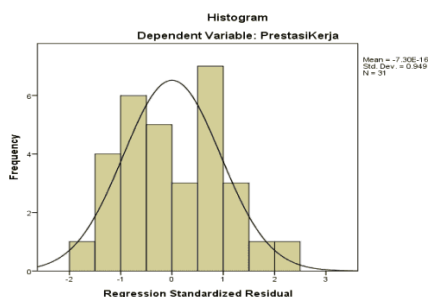
4.1.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah (2021)

Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas *P-P Plot*

Hasil uji normalitas menggunakan *P-P Plot* yang menunjukkan bahwa data-data bergerak mendekati garis diagonal, yang artinya ditemukan bahwa sebaran data berdistribusi secara normal.



Sumber : hasil olahan SPSS

Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas Histogram

Dari gambar di atas terlihat batang pada histogram secara umum berada di bawah kurva normal, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70944548
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.094
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah (2021)

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 yang lebih besar atau di atas nilai 0.05, maka disimpulkan sebaran data berdistribusi normal.

4.1.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DukunganOrganisasi	.613	1.631
	Pengawasan	.656	1.525
	KompetensiKerja	.635	1.575

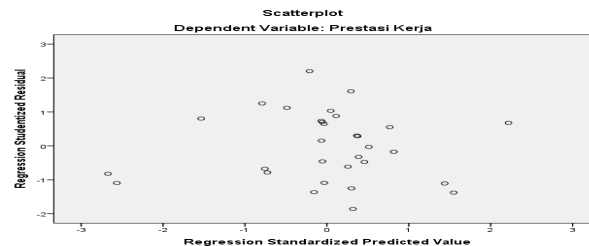
a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data Diolah (2022)

Uji multikolinieritas menghasilkan nilai *Tolerance* berada di atas 0.10 dan VIF berada

di bawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi penelitian ini.

4.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olahan SPSS 23 (2022)

Gambar 4.3 Uji Scatterplot

Gambar menunjukkan sebaran data menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y atau tidak terbentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian.

Tabel 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.836	1.129		1.626	.116
DukunganOrganisasi	-.022	.031	-.166	-.686	.498
Pengawasan	.023	.030	.177	.758	.455
KompetensiKerja	-.020	.052	-.090	-.378	.708

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga hasil perhitungan ini memenuhi uji persyaratan gejala heterokedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.328	2.216		1.502	.145
DukunganOrganisasi	.171	.062	.266	2.767	.010

Pengawasan	.218	.059	.346	3.717	.001
KompetensiKerja	.537	.103	.493	5.214	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data Diolah (2021)

$$Y=3,328+0.171X_1+0.218X_2+0.537X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 3,328, yang berarti jika prestasi kerja tidak dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain akan tetap bernilai 3,328satuan.
2. Koefisien regresi dukungan organisasi (b_1) bertanda positif sebesar 0,171, yang berarti peningkatan satu satuan dari dukungan organisasi akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,171 satuan.
3. Koefisien regresi pengawasan (b_2) bertanda positif sebesar 0,218, yang berarti peningkatan satu satuan dari pengawasan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,218 satuan.
4. Koefisien regresi kompetensi kerja (b_3) bertanda positif sebesar 0,537, yang berarti peningkatan satu satuan dari kompetensi kerja akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,537 satuan.

4.3. Hasil Uji Hipotesis

4.3.1 Hasil Uji Hipotesis t

Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.328	2.216		1.502	.145
DukunganOrganisasi	.171	.062	.266	2.767	.010
Pengawasan	.218	.059	.346	3.717	.001
KompetensiKerja	.537	.103	.493	5.214	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data Diolah (2022)

Hasil uji hipotesis parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} (2,767) lebih besar dari t_{tabel} (2,051) atau nilai signifikansi (0.010) lebih kecil dari α (0.05). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan demikian hipotesis (H1) diterima.
2. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} (3,717) lebih besar dari t_{tabel} (2,051) atau nilai signifikansi (0.001) lebih kecil dari α (0.05). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan demikian hipotesis (H2) diterima.

3. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} (5,214) lebih besar dari t_{tabel} (2,051) atau nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari α (0.05). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan demikian hipotesis (H3) diterima.

4.3.2 Hasil Uji Hipotesis F

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.334	3	161.445	49.723	.000 ^b
	Residual	87.666	27	3.247		
	Total	572.000	30			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), KompetensiKerja, Pengawasan, DukunganOrganisasi

Sumber: Data Diolah (2021)

Dukungan organisasi, pengawasan, dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} (49,723) lebih besar dari F_{tabel} (2.96) dan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari α (0.05). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi, pengawasan, dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan demikian hipotesis (H4) diterima.

4.3.3 Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.830	1.802

Sumber: Data Diolah (2021)

Koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* menghasilkan 0.830 atau 83% pengaruh dukungan organisasi, pengawasan, dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja, sedangkan 17% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini, pelatihan dan pengembangan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya memiliki beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.767 > nilai t_{tabel} sebesar 2.051 atau nilai signifikansi sebesar $0.010 < \alpha (0.05)$.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.717 > nilai t_{tabel} sebesar 2.051 atau nilai signifikansi sebesar $0.001 < \alpha (0.05)$.
3. Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo, dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.214 > nilai t_{tabel} sebesar 2.051 atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha (0.05)$.
4. Dukungan Organisasi, Pengawasan, dan Kompetensi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Karo, dengan nilai F_{hitung} sebesar 49.723 > nilai F_{tabel} sebesar 2.96 atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha (0.05)$.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan bagi organisasi dan peneliti berikutnya, yaitu:

1. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Karo, agar memberikan pengawasan yang lebih baik dengan memeriksa apa yang dikerjakan oleh pegawai supaya bekerja sesuai dengan standar kerja sehingga pegawai lebih menaati peraturan dalam bekerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu informasi bagi peneliti selanjutnya dalam mengeksplorasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti disiplin kerja, loyalitas dan lain sebagainya dan mengembangkan penelitian terkait prestasi kerja pada sektor yang berbeda dan sampel yang digunakan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, W. T., Rahwati, A. Z., & Nasution, S. A. 2021. Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Dan Pertanian Kota Tanjungbalai. Jurnal Magister Manajemen. Vol.3 No.1. Februari 2021, 28-37.
- Badriyah, Mila. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Cv Pustaka Setia.
- Bahri, Ahmad Firman & Badaruddin. (2021). Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Jurnal Ekonomi. Vol.2 No.2, 181-193.
- Bintaro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, Gary. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hani, Handoko. (2017). Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ismainar, Hetty. (2018). Manajemen Unit Kerja. Cetakan 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Lusi, Kotaris Banurea, Laila Putriani Nura, Muhammad Ali Damanik, & Rini Diana (2021). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai. Jurnal Ekonomi. Vol.1 No.21, 68-76.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rabiatul & Anshari Putra. 2021. Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Pegawai Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan. Jurnal Ekonomi.
- Robbins, Stephen dan Timothy Judge. (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyiana, Iffah. (2019). Innovative Behavior At Work. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Ruky, Achmad S. (2018). Sumber Daya Manusia Mengubah Visi Menjadi Realitas. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Samsudin, Sadili. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sritati, Mashur Razak & Syamsul Alam. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Dukungan Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang. Jurnal Ekonomi. Vol. 1 N0.2. 160-169
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunarto dan Suparji. (2020). Peran Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi dalam Model Kinerja . Surabaya: Poltekkes Kemenkes Surabaya.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 (10).
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.