



## PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BANGGAI

La Saudin<sup>1\*</sup>, Adrian Polim<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Luwuk

Email: [saudinum10105@gmail.com](mailto:saudinum10105@gmail.com)<sup>1</sup>, [umladian@gmail.com](mailto:umladian@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstract

*The aim of this research is to find out whether office facilities and competencies partially and simultaneously have a positive and significant effect on work effectiveness at the Banggai Regency Environmental Service Office. The research sample is all employees at the Banggai Regency Environmental Service Office using a purpose sampling technique with a total of 48 people. Data collection methods use interviews and questionnaires. Data were analyzed quantitatively descriptively using frequency tables and multiple linear regression with 2 predictors. Results of data processing carried out using the SPSS version 25.0 program. From the results of the t test, it was found that all independent variables, namely Office Facilities (X1) and Competence (X2), had a partial influence on Work Effectiveness (Y) at the Banggai Regency Environmental Service Office. From the results of the ANOVA (analysis of variance) test or F test, it was found that F-count was 299.526 and F-table was 3.23. With this comparison, it means that it can be seen that F-count = 299.526 > F-table = 3.23, which means simultaneously positive and significant effect. The partial research results show that Competence is the variable that has the most dominant and significant influence with a coefficient value of 1.085, which means that Competency has an influence on Work Effectiveness (Y)*

**Keywords:** Office Facilities, Competence, Work Effectiveness

### Abstrak

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah Fasilitas Kantor dan Kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai Sampel penelitian adalah seluruh pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai dengan menggunakan teknik *purpose sampling* dengan jumlah 48 orang. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tabel frekuensi dan regresi linier berganda 2 prediktor. Hasil pengolahan data yang dilakukan melalui program SPSS versi 25.0. Dari hasil uji t didapatkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Fasilitas Kantor (X<sub>1</sub>), dan Kompetensi (X<sub>2</sub>), mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 299,526 dan F-tabel sebesar 3,23 dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa F-hitung = 299,526 > F-tabel = 3,23 yang berarti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Kompetensi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 1.085 yang berarti bahwa Kompetensi memberikan pengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y)

**Kata kunci:** Fasilitas Kantor, Kompetensi, Efektivitas Kerja

### PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki Kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung

jawab sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Oleh karena itu, masyarakat memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap PNS agar memberikan efektivitas kerja yang maksimal. Namun saat ini masih terdapat beberapa masalah yang membuat efektivitas kerja PNS di Indonesia tidak maksimal, termasuk adanya tindakan oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab, seperti penyalahgunaan wewenang, tindakan indisipliner, tindak pidana korupsi, perselingkuhan dan sebagainya yang tentunya melanggar ketentuan yang telah ditetapkan.

Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. memberikan pengertian bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya artinya penggunaan waktu yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Efektivitas kerja yang profesional dimulai dengan meningkatkan Kompetensi, yang merupakan salah satu unsur terpenting dalam mencapai tujuan organisasi secara unggul dan kompotitif. Kompetensi ini harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu instansi pegawai memiliki Kompetensi yang rendah ketika melakukan pekerjaannya itu mengalami kerugian yang di sebabkan pegawai tidak bekerja secara optimal.

Banyak Pegawai yang menghabiskan waktunya untuk bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai tertentu hingga puluhan tahun, alasannya bukan hanya karena ingin mendapat gaji, namun mereka juga merasakan kenyamanan saat bekerja di dinas tersebut. Dalam menjalankan aktifitas di dalam organisasinya. Pegawai mengharapkan mendapatkan fasilitas yang layak, dengan fasilitas yang tersedia maka dapat meningkatkan Efektivitas Kerja. Pegawai yang kadang kala dianggap seperti buruh dimana fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Ketidak puasan Pegawai dalam hal ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan Dinas Lingkungan Hidup yang pada akhirnya akan menurunkan efektivitas kerja itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai dan mengetahui keinginan- keinginan apa yang membuat pegawai puas dan meningkatkan efektivitas kerjanya.

Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengelolaan lingkungan hidup. Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai mendukung pencapaian misi ke 4 (empat) misi yaitu Mewujudkan Penyediaan Infrastruktur Yang Berkualitas Dan Merata, yang dijabarkan dalam tujuan RPJMD yaitu Meningkatkan Ketersediaan Infrastruktur Dasar Dan Infrastruktur Wilayah Yang Faktor Fasilitas Kerja dan Kompetensi yang baik sangatlah penting bagi tercapainya visi misi suatu organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut (Mulyapradana & Hatta, 2016) Fasilitas kerja adalah sarana dan prasana yang disediakan oleh suatu perusahaan dalam mendukung kinerja seorang Pegawai. Sinamo (2011). Tinggi

rendahnya Kompetensi setiap Pegawai dapat di lihat dari tingkat kepuasan Pegawai itu sendiri, semakin puas Pegawai terhadap organisasi. Sutrisno, (2014), Sebuah organisasi harus memiliki orang-orang yang mempunyai kemampuan, serta dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Ini berarti bahwa keberlangsungan suatu organisasi sangat di tentukan oleh faktor manusia sewage sumber daya yang potensial (Sutrisno, 2014). Menurut (Busro 2017,218) mengatakan bahwa, “Kompetensi dapat dimaknai secara luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Dalam hal ini, sikap moral berbeda dengan Kompetensi, karena sikap moral menekan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti’.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas adalah sarana dan prasarana yang di sediakan oleh suatu perusahaan dalam mendukung kinerja seorang pegawai. Tinggi rendahnya Kompetensi setiap Pegawai dapat di lihat dari tingkat kepuasan pegawai itu sendiri semakin puas Pegawai terhadap organisasi.

### Kerangka Pemikiran

Dengan melihat kualitas jasa yang dimiliki oleh perusahaan jasa seperti jasa kesehatan, maka:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis yang sekurang-kurangnya memiliki dua variabel untuk dihubungkan (Sugiyono,2012:10). Dalam penelitian ini

terdapat variabel independen (X1) yaitu Fasilitas Kerja dan (X2) yaitu Kompetensi. Serta variabel dependen atau terikat (Y) yaitu Efektivitas Kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Pengaruh Signifikan Keseluruhan Variabel

Setelah melakukan penelitian pada kantor dinas lingkungan hidup kabupaten banggai penulis telah mengumpulkan beberapa informasi yang mengenai pengaruh Fasilitas Kantor dan Kompetensi terhadap efektivitas kerja, dengan memanfaatkan informasi tersebut kedalam model (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kualitatif. diperoleh analisis yang lengkap dan akurat dan menggunakan SPSS.25.

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari hasil olah data SPSS yang sudah dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Variabel	Koef. Regresi	t <sub>hitung</sub>	P (Sig)	Ket
Constant	1.377			
Fasilitas Kantor (X <sub>1</sub> )	.983	3.779	0,004	Signifikan
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	1.085	8.520	0,000	Signifikan
R = 0,964				
r <sup>2</sup> = 0, 927= 92,7 %				
F <sub>hitung</sub> = 299,526			0,000	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independen Fasilitas Kantor (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) dan variabel dependen yaitu Efektivitas Kerja (Y) Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai, yang dibantu dengan menggunakan *SPSS For Windows* Versi 25.00, maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1.377 + 983 X_1 + 1.085 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai pengertian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1.377 dapat diartikan bahwa apabila variabel bebas yaitu Fasilitas Kantor, dan Kompetensi tidak mengalami perubahan (*Konstan*) maka Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai akan mengalami penurunan sebesar 1.377
2.  $\beta_1$  (nilai koefisien regresi X<sub>1</sub>) sebesar 0.983 mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Fasilitas Kantor (X<sub>1</sub>) Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai ditingkatkan satu satuan maka Efektivitas Kerja akan meningkat sebesar sebesar 0.983
3.  $\beta_2$  (nilai koefisien regresi X<sub>2</sub>) sebesar 1.085 mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Kompetensi (X<sub>2</sub>) Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai ditingkatkan satu satuan maka Efektivitas Kerja akan meningkat sebesar 1.085.

**Uji Simultan (Uji F)**

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS Versi 25.0 pada tabel ANOVA<sup>a</sup>, dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2 Hasil SPSS Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1525.103	2	762.551	299.526	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	114.564	45	2.546		
Total	1639.667	47			

Sumber : Hasil olah data SPSS 25.0, 2023

Hasil pengujian secara simultan (Uji F), untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan  $Dk = n - k - 1 = 48 - 2 - 1 = 45$  maka diperoleh  $F\text{-tabel} = 3,23$ , menurut teori statistik apabila  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa  $F\text{-hitung} = 299.526 > F\text{-tabel} = 3,23$   $P\text{-Value} = 0,000 < \alpha = 0,05$  yang berarti berpengaruh secara signifikan, berarti melalui uji F, dapat dikatakan bahwa variabel Fasilitas Kantor ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ).

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Fasilitas Kantor ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ) Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai dapat diterima atau hipotesis terbukti.

**Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya secara parsial pengaruh antar variabel Fasilitas Kantor ( $X_1$ ), dan Kompetensi ( $X_2$ ), daya terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ). Untuk menguji apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji  $t_{hitung}$  dengan hasil sebagai berikut :

1. Fasilitas Kantor ( $X_1$ )

Hasil uji  $t_{hitung} = 3.779$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.679 dengan derajat kebebasan  $n-k-1 = 48 - 2 - 1 = 45$   $P\text{-Value} = 0,004 < \alpha = 0,05$ . Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3.779 > 1.679$  artinya variabel Fasilitas Kantor ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ), berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

2. Kompetensi ( $X_2$ )

Hasil uji  $t_{hitung} = 8.520$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.679 dengan derajat kebebasan  $n-k-1 = 48 - 2 - 1 = 45$   $P-Value = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $8.520 > 1.679$  artinya variabel Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y), berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

### **Koefisien Korelasi (R)**

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari olahan data melalui SPSS Versi 25.0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,964, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan antara Fasilitas Kantor ( $X_1$ ), dan Kompetensi ( $X_2$ ), terhadap Efektivitas Kerja (Y) adalah sangat kuat Terlihat pada tabel (Tabel 4.6. hal :48).

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan hasil penelitian besarnya presentase variabel Efektivitas Kerja yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas Fasilitas Kantor ( $X_1$ ), dan Kompetensi ( $X_2$ ), ditunjukkan dengan nilai pada *Adjusted R Square* ( $r^2$ ) yaitu sebesar 0,927, dalam hal ini dapat diartikan bahwa Efektivitas Kerja mampu dijelaskan oleh Fasilitas Kantor ( $X_1$ ), dan Kompetensi ( $X_2$ ), sebesar 92,7%, sedangkan sisanya sebesar 7,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Variabel Dominan Berpengaruh**

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dari seluruh komponen yang terdiri dari Fasilitas Kantor ( $X_1$ ), dan Kompetensi ( $X_2$ ), dapat dilihat bahwa nilai dari koefisien regresi Kompetensi ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 8.520 dengan tingkat Sig  $0,000 < 0,05$ , sehingganya variabel yang paling dominan adalah Kompetensi ( $X_2$ ) sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi ( $X_2$ ) yang dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kantor dan Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai. Secara parsial, kedua variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap efektivitas kerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan fasilitas kantor dan kompetensi karyawan secara individu dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, ketika dianalisis secara simultan, kombinasi Fasilitas Kantor dan Kompetensi juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Ini menegaskan bahwa upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja harus mencakup peningkatan kedua aspek tersebut secara bersamaan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa di antara kedua variabel, Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan dan signifikan dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas kerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai, fokus utama harus diberikan pada peningkatan kompetensi karyawan, disertai dengan penyediaan fasilitas kantor yang memadai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid, & Chaerul Rochman. 2015. *Pendekatan Ilmiah dalam Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga Panji 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia, Jakarta: Gunung Agung*
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. Journal of Management, 2(1)*.
- Alma, B. (2009). *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Amiruddin. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Adnan, E., Rahman, I. & Faridin, H. (2019). *Relationship between insulin resistance, metabolic syndrome components and serum uric acid. Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews, 13(3)*, pp.2158-2162.
- Busro, Muhammad. 2017. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Eko Santoso, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus*, Skripsi.
- Faisal. (2005). *Pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan*. Yogyakarta: FE UGM.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam, 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ginting, Desmon. (2016) *Kompetensi: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016.
- Garna (2013: 244). *Pengaruh Insentif Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Makassar*
- Harahap, S. S. (2001). *Budgeting Penganggaran: Perencanaan Lengkap Untuk Membantu Manajemen (Pertama)*. Jakarta: PT Indah Karya (Persero) Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kezia. K, Supit Adolfini, A., & Tawas, H. (2017). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Semangat Kerja, dan Disiplin Terhadap Efektivitas*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(4).
- Lupiyoadi, & Hamdani. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Madjid, Nurcholis.2000. *Islam Doktrin dan Peradaban*. Jakarta: Yayasan Paramadina.
- Mahdani, 2018, *EtosKerja dan Pengembangan Karir Pegawai Dinas Wali kotaBanda Aceh. Jurnal magister Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Jakarta: Visimedia.
- Moenir. (2017). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara. Tahun 2017
- Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Murtiningsih, E. (2012). *Pengaruh Motivasi Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi, 1(3), 81–92.
- Maghfiroh, Rosita. 2011. *Persepsi Prestasi Pada Anak Terlantar di Panti Asuhan Al-Hikmah Sawojajar Malang*. Skripsi. Fakultas Psikologi. UIN Malang.
- Munawirsyah, Isnan. (2017): “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Efektivitas Kerja Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam.” Jurnal Bisnis Administrasi 6, no. 1 (2017): 47.
- Ndraha, Taliziduhu, 2010, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 Pasal 2 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Ravianto. (2009). *Produktivitas dan Seni Usaha*. Jakarta: Binaman Teknik Aksara.
- Rosiyany Pahmawati (2020) *Pengaruh Kompetensi Dan Konseling Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis)* Jurnal Bisnis Management Entrepreneurship Journal. Volume 2 | Nomor 4 | Desember 2020 Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
- Sukardewi, Nyoman dkk. 2013. *Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Amlapura. Volume 4 Tahun 2013. Singaraja Indonesia: Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.*
- Sutarto (2012). *Buku Ajar Manajemen Pelatihan*, Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Sinamo, Jansen. (2011). *Kompetensi Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sri Widiastuti dan Nur Rohmah Muktiani. (2015). *Peningkatan Motivasi, Kompetensi dan Keterampilan Menggiring Bola Dalam Pembelajaran Sepakbola Melalui Kucing Tikus Pada Siswa Kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel*. Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia. Volume 7 Nomor 1. Hlm. 47-59.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suhardi. (2002). *Prinsip-Prinsip Dan Teknik Berfasilitas kantor*. Jakarta: Bharata Karya Aksara.
- Suhardi. (2001). *Organisasi Dan Motivasi*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Suryaningrat, Bayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. Jakarta: Aksara Baru Edisi Revisi 2013
- Siagian, Sondang P, 1994, *Administrasi Pembangunan*, Gedung Agung, Jakarta
- Siagian, Sondang (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen H. 2011. *Kompetensi Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Situmorang, M., Sitorus, M., Hutabarat, W., dan Situmorang, Z., (2012), *The Development of Innovative Chemistry Learning Material for Bilingual Senior High School Students in Indonesia*, International Education Studies, 8(10): 72-85.
- Tasmara, Toto. 2015. *Membudidayakan Kompetensi Islami*. Penerbit: Jakarta: PT. Gama Insani.
- Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset 2009.