

PENGARUH KOMPETENSI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TOMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Faerni Lase

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
faernilase@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan sumber data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Toma. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Toma yang berjumlah 30 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling non probability dengan teknik sampel jenuh, dan sampel 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data hasil penelitian ini peneliti menarik kesimpulan bahwa ada pengaruh kompetensi dan semangat kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini yaitu, 1) perlu ditingkatkannya kompetensi keahlian pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. 2) Perlu mengadakan kegiatan pelatihan bagi aparatur dalam meningkatkan ketrampilan sesuai dengan tugas dalam bidangnya. 3) Perlunya pemberian penghargaan dalam bentuk pujian kepada pegawai atas prestasi dan kinerja yang dicapai. 4) Meningkatkan kerjasama dalam melakukan pekerjaan baik antar pegawai maupun pemimpin. 5) Perlu adanya kesadaran dalam merubah lingkungan kerja kearah lebih baik.

Kata Kunci: *Kompetensi; semangat kerja; kinerja pegawai*

Abstract

This research aims to determine the influence of competency and work enthusiasm on employee performance at the Toma sub-district office, South Nias Regency. The type of research the author uses is quantitative research. The type of data used is quantitative data and the data source was obtained by distributing questionnaires to employees of the Toma District Head Office. The population in this study was all employees at the Toma Subdistrict Office, totaling 30 people. The sampling technique used non-profitability sampling with a saturated sampling technique, and a sample of 30 people. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this research show that partially, competency has a significant effect on

employee performance and work morale has a significant effect on employee performance. Simultaneously, competency and work enthusiasm have a significant effect on employee performance at the Toma Subdistrict Office, South Nias Regency. Based on the research results and data analysis from this research, the researcher concluded that there is a significant influence of competence and work enthusiasm on employee performance at the Toma Subdistrict Office, South Nias Regency. The suggestions for this research are, 1) it is necessary to increase the competency skills of employees at the Toma Subdistrict Office, South Nias Regency. 2) It is necessary to hold training activities for officials to improve their skills in accordance with their duties in their field. 3) It is necessary to give awards in the form of praise to employees for their achievements and performance. 4) Increase cooperation in carrying out work between employees and leaders. 5) There needs to be awareness in changing the work environment for the better.

Keywords: *Competence; Work Enthusiasm; Employee Performance*

A. Pendahuluan

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada didalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggungjawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terencana dan

berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Kompetensi sebagai sifat dasar yang dimiliki bagian dari karakteristik yang melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat dijadikan dorongan keinginan berusaha pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan yang efektif dan menghasilkan presentasi. Definisi kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarnisasi yang diharapkan. Masalah utama yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada saat ini beberapa diantaranya adalah masalah dalam manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan kompetensi sumber

daya manusia, manajemen sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, serta manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi pembangunan nasional bangsa, yang saat ini bisa dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja sama dengan masyarakat. Kompetensi menjadi salah satu factor penunjang keberhasilan dari pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Semangat kerja merupakan suatu masalah yang sangat penting dalam melakukan kegiatan pekerjaan dalam suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Definisi semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila dalam sebuah instansi atau organisasi pegawainya merasa senang, terdisiplin, serta bergairah dan nyaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya apabila pegawai merasa tidak senang, nyaman dan tidak merasa puas serta lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam melakukan pekerjaan, maka semangat kerja pegawai akan menurun dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja pegawai tidak meningkat atau menurun. Semangat kerja pegawai, pada hakikatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, pegawai yang memiliki moral yang tinggi maka pegawai itu memiliki semangat dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan sikap mental seseorang yang

mempunyai pandangan secara optimis dan keyakinan diri terhadap suatu pekerjaan yang dibebankan, bahwa sesuatu yang dikerjakan hari ini dengan baik dan penuh tanggung jawab akan membuahi hasil yang baik dan dapat dipergunakan dimasa yang akan datang, artinya pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan pegawai yang memiliki produktifitas yang dapat mencapai organisasi. Banyak faktor yang membuat kinerja pegawai menurun yaitu kurangnya kemampuan dan keterampilan serta pengalaman pegawai dalam pekerjaannya, kurangnya semangat kerja sehingga menurunnya kinerja pegawai. kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawainya serta sikap pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu dalam suatu instansi atau instansi atau organisasi unsur kinerja pegawai merupakan aspek penting yang sangat perlu diperhatikan, agar sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan tinggi dapat dimanfaatkan dengan maksimal, sehingga upaya pencapaian suatu tujuan atau target utama dapat tercapai, baik secara individu maupun kelompok.

Hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif serta secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya, semua hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan

dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Berdasarkan hasil observasi Peneliti yang dilakukan pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Belum tercapainya kinerja pegawai diduga karena tidak terpenuhinya kompetensi dan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Toma. Kompetensi keahlian karyawan saat ini masih kurang dilihat dari kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai. Kurangnya kesempatan pelatihan kerja yang didapatkan pada pegawai. Pimpinan kantor camat kurang perhatian dalam memberikan sebuah penghargaan kepada pegawainya. Penghargaan yang dalam hal ini dapat diwujudkan oleh pimpinan yaitu melalui pujian atas prestasi. Penghargaan tersebut dianggap kurang mendapat perhatian dikarenakan terdapat batu sandung antara pimpinan perusahaan dengan pegawainya dalam suatu perusahaan, sehingga semangat kerja pegawai menjadi berkurang. kemudian hal ini berujung pada kerjasama yang tidak telaksana, kuantitas kerja tidak sesuai dengan target pengerjaan, dan kuantitas personal dimana masih ada pegawai yang belum bisa menutupi atau memecahkan masalah dalam pekerjaan, sehingga kinerja pegawai mengalami penurunan dan Belum efektifnya lingkungan kerja yang diterapkan pada Kantor Kantor Camat Toma yaitu kurang adanya kesadaran untuk merubah lingkungan kerja kearah yang lebih baik, dari pihak-pihak tertinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Konsep Kompetensi

Kompetensi adalah 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 Rande (2019:2) Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Menurut Edison (2018:140) "kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap". Selanjutnya, menurut Sedarmayanti (2016:126) "mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik".

Konsep Semangat Kerja

Menurut Widyangrum (2020:22) "semangat kerja adalah tindakan yang dilakukan seseorang karyawan atas kesediaanya untuk dalam kegairahan kerja yang lebih tinggi untuk menghasilkan pekerjaan yang diharapkan dapat selesai dengan tepat dan benar". Menurut Agustini (2019:75) "semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik". Menurut (Saputra, 2015) semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja nyata setiap pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kartika (2014:7) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2015:34) "Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu". Selanjutnya, menurut Rivai (2014:548), kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang di nyatakan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi yaitu kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku untuk kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja. Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau pegawai harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*). Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari palatihanpelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

- b. Keahlian (*Skill*). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
- c. Sikap (*Attitude*). Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kesungguhan dan keinginan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut Agustini (2019:81-82) ada beberapa indikator semangat kerja yaitu:

- a. Disiplin. Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi.
- b. Kerjasama. Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pekerja terhadap pekerjaannya.
- d. Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.

Indikator Kinerja Pegawai

Agar penilaian kinerja yang dilakukan dapat lebih terpercaya dan objektif, perlu

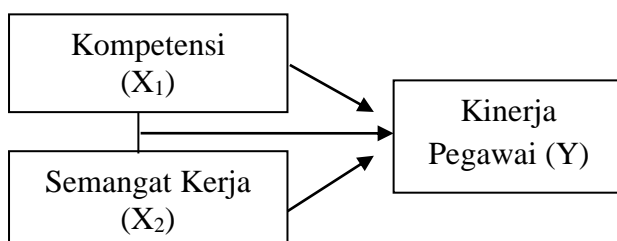
dirumuskan indikator penilaian-penilaian kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2014:56) terdapat 6 (enam) indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- Kesetiaan diukur dari pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.
- Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur.
- Kedisiplinan berarti sejauhmana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.
- Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- Kecakapan yaitu diukur dari keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
- Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran adalah suatu tinjauan mengenai apa yang diteliti yang dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran peneliti. seperti yang dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Penulis (2023)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian ini yakni:

- Diduga ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.
- Diduga ada Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.
- Diduga ada Pengaruh Kompetensi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal.

Jenis dan Sumber Data

- Jenis Data. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung dan berbentuk angka atau bilangan sehingga dapat diolah dengan secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan atau yang dinyatakan berbentuk angka.
- Sumber Data. Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya seperti melalui wawancara dan angket (Sugiyono, 2017:137).

Teknik Pengumpulan Data

- Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan daftar pernyataan angket yang diberikan kepada responden penelitian. Sugiyono, (2017:93) mengatakan bahwa "skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok

tentang fenomena sosial". Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian pemberian skor untuk skala likert adalah mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yakni; Pernyataan sangat setuju (SS) diberi skor 5, Pernyataan setuju (S) diberi skor 4, Pernyataan ragu-ragu (RR) diberi skor 3, Pernyataan tidak setuju (TS) diberi skor 2, Pernyataan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

Uji Instrumen

1. Uji Validitas. Uji validitas yang dilakukan yaitu dengan analisis butir mengkorelasi skor yang ada pada butir dengan skor total. Sedangkan rumus yang digunakan dalam mengukur validitas instrumen ini adalah rumus *product moment* dari Umar, (2009:166) dengan rumus sebagai berikut.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{si^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas Instrumen

k = Banyak Butir Pertanyaan

si^2 = Jumlah Deviasi Standar Butir

2. Uji Reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode konsistensi internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan

koefisien *Cronbach Alpha* Umar (2002:101) dengan rumus sebagai berikut.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{M(k-M)}{ks_i^2} \right)$$

Keterangan:

r_i : Reliabilita instrumen

K : Jumlah item dalam instrumen

M : Mean skor total

Ks_i^2 : Variansi total

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Menurut Suliyanto (2008:221) Uji Normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandardisasi norma atau tidak, dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *kolmogrov-sminary* Suliyono (2010:102).

- a. Jika hasil *kolmogrov-sminary* menunjukkan nilai *Asimp.sig (2_tailed)* diatas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal.

- b. Jika hasil *kolmogrov-sminary* menunjukkan nilai *Asimp.sig (2_tailed)* dibawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal

2. Uji Multikolinieritas. Uji Multikolinieritas. Menurut Janie (2016:19) "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel indenpenden". Cara mendeteksi dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan nilai TOL (*Tolerance*) dengan formula yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{TOL} \text{ dan } TOL = (1-R^2)$$

Keterangan:

VIF = *Variance Inflation Faktor*

TOL = *Tolerance*

R^2 = Koefisien Determinasi.

3. Uji Heteroskedastisitas. Untuk menguji adanya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik yaitu mengamati *Scater Plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu vertikal menggunakan nilai residual kuadrat Suliyanto (2008:243).
- Jika *Scater plot* membentuk pola tertentu, maka hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.
 - Jika *Scater plot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

- Uji (Parsial (Uji t). Untuk melihat tingkat keberartian pengaruh variabel kompetensi (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai t hitung adalah Supranto (2008:252).

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

Keterangan:

- t = nilai t hitung
 b_j = koefisien regresi
 sb_j = kesalahan baku koefisien regresi.

- Uji Simultan (Uji F). Uji F digunakan untuk menjelaskan seberapa besar keseluruhan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori *goodness of fit* atau tidak, kita harus membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan derajat bebas : $df : (n-k-1)$. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai F_{hitung} adalah sebagai berikut menurut Suliyanto (2008:208):

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan:

- F = nilai F_{hitung}
 R^2 = koefisien determinasi
 k = jumlah variabel
 n = jumlah pengamatan (ukuran sampel)
- Koefisien Determinasi. Untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, digunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 berada pada interval $0 < R^2 < 1$. Secara logika, makin baik estimasi model dalam menggambarkan data maka makin dekat nilai R kenilai 1 atau sampel mendeteksi populasinya. Nilai R^2 dapat diperoleh dengan rumus Supranto (2008:166):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien determinasi
 $(y - \hat{y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y rill dengan nilai \hat{Y} prediksi
 $(y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y rata-rata

Uji Model/Metode

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawaidengan menggunakan regresi linear berganda. Secara matematisnya dapat dirumuskan sebagai berikut Gujarati (2007:95):

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Keterangan

- Y = Produktivitas kerja pegawai
 β_0 = Konstanta
 B_1 = Koefisien persamaan regresi prediktor
 B_2 = Konefisien persamaan regresi prediktor
 X_1 = Kompetensi

X_2 = Semangat kerja
 e = Error

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan pada penelitian dengan 30 responden berdasarkan perhitungan validitas pada item-total statistik, maka diperoleh nilai koefisien korelasi R_{hitung} item nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Sedangkan R_{tabel} pada tariff signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $R_{tabel} = 0,361$ maka dapat disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 10 dengan $R_{hitung} > R_{tabel}$ dinyatakan valid. Artinya semua pernyataan mengenai variabel kompetensi (X_1) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena koefisien korelasi menunjukkan positif sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas dan layak untuk dipakai sebagai angket dilokasi penelitian sebenarnya. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian sebesar $0,782 > 0,60$. Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian untuk variabel kompetensi tersebut reliabel

b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X_2)

Berdasarkan perhitungan uji validitas pada penelitian dengan 30 responden berdasarkan perhitungan validitas pada item-total statistik, maka diperoleh nilai koefisien korelasi R_{hitung} item nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Sedangkan R_{tabel} pada tariff signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $R_{tabel} = 0,361$ maka dapat disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 10 dengan $R_{hitung} > R_{tabel}$ dinyatakan valid. Artinya semua pernyataan mengenai variabel semangat kerja (X_2) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid

karena koefisien korelasi menunjukkan positif sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas dan layak untuk dipakai sebagai angket dilokasi penelitian sebenarnya. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian sebesar $0,762 > 0,60$. Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian untuk variabel semangat kerja reliabel.

c. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan uji validitas pada penelitian dengan 30 responden berdasarkan perhitungan validitas pada item-total statistik, maka diperoleh nilai koefisien korelasi R_{hitung} item nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Sedangkan R_{tabel} pada tariff signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $R_{tabel} = 0,361$ maka dapat disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 10 dengan $R_{hitung} > R_{tabel}$ dinyatakan valid. Artinya semua pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena koefisien korelasi menunjukkan positif sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas dan layak untuk dipakai sebagai angket dilokasi penelitian sebenarnya. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian sebesar $0,762 > 0,60$. Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian untuk variabel kinerja pegawai reliabel.

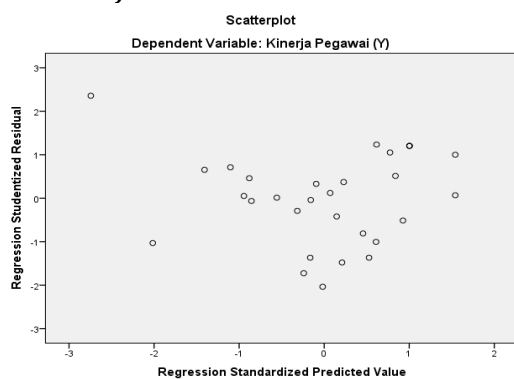
2. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas Data. Berdasarkan hasil pengujian bahwa nilai signifikan *Kolmogorov-Sminorov* sebesar $0,869 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.
- Uji Multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar $1,145 < 10$ dan nilai *Tolerance* sebesar $0,873 > 0,10$ untuk

semua variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

- c. Uji Heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian terlihat pada Gambar 2, *Scatter plot* bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada, tetapi scatter plot menyebar secara acak, maka menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Karena gambar di atas tidak menunjukkan ada pola tertentu dari titik yang ada, ini persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik suatu persamaan regresi sederhana dengan dipenuhinya asumsi dasar bahwa asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan telah terpenuhi

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024)

2. Pembahasan

a. Pengujian Hipotesis

- 1) Uji Parsial (Uji t). Hasil pengolahan data penelitian untuk variabel kompetensi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (5,149) dan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ ($30-2-1$) = 27 sebesar 1,703. Karena nilai t_{hitung} (5,149) > t_{tabel} (1,703) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- 2) Uji Simultan (Uji F). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,761 dan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ ($30-2-1$) = 27 sebesar 3,354 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai F_{hitung} (21,761) > nilai F_{tabel} (3,354), maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Kompetensi dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.
3. Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil pengolahan data koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,617 atau 61,7% sehingga dapat ditunjukkan bahwa 61,7% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (kompetensi dan semangat kerja) sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi

Persamaan regresi pengaruh variabel kompetensi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat dijelaskan dengan persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = 4,514 + 0,658X_1 + 0,213X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

b_0 = 4,514

b_1 = 0,658

b_2 = 0,213

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan koefisien regresi variabel kompetensi dan semangat kerja memiliki tanda positif. Hal ini peningkatan variabel kompetensi (X_1) dan semangat kerja (X_2) dapat meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y).

D. Penutup Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data hasil penelitian ini yaitu: tentang "Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan". Maka peneliti menarik kesimpulan bahwa ada pengaruh kompetensi dan semangat kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, peneliti menyarankan hal-hal berikut:

1. Perlu ditingkatkannya kompetensi keahlian pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.
2. Perlu mengadakan kegiatan pelatihan bagi aparatur dalam meningkatkan ketrampilan sesuai dengan tugas dalam bidangnya.
3. Perlunya pemberian penghargaan dalam bentuk pujian kepada pegawai atas prestasi dan kinerja yang dicapai.
4. Meningkatkan kerjasama dalam melakukan pekerjaan baik antar pegawai maupun pemimpin.
5. Perlu adanya kesadaran dalam merubah lingkungan kerja kearah lebih baik.

E. Daftar Pustaka

Abdul Mutolib., Dkk. (2025). Volcanic disaster mitigation based on local wisdom: A case study from a local community in the Mount Galunggung, Indonesia. *BIO Web of Conferences*. 155 (02002) <https://doi.org/10.1051/bioconf/202515502002>

Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Anwar,M. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta : Prenada Media Group.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Buulolo, S. D. A. (2025). Pengaruh Kualitas Produk Buket Bunga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Ud. Aine Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 158-169. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1456>

Chairil, Pohan. 2017. *Pembahasan Komprehensif Pengantar Perpajakan Teori dan Konsep Hukum Pajak*. Jakarta : Mitra Wancana Media.

Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.

Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.

Gitman, Lawrence J. (2015). *Principles of Management Finance 12th*. Edition. Boston: Pearson Education, Inc.

Halawa, N. M. (2025). Pengaruh Motivasi Berwirausaha Terhadap Produktivitas Usaha Rumah Makan Di Kelurahan Pasar Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 15-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3239>

Harefa, D. (2025). A Contextual Physics Learning Model On Projectile Motion Through Hombo Batu Activity Within The Local Wisdom Of South Nias. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(2), 79-93. <https://doi.org/10.57094/faguru.v4i2.3072>

- Harefa, D. (2025). A Loving Greeting From Nias: The Meaning, Function, And Social Values In The Word Ya'ahowu. *Research on English Language Education*, 7(2), 14-27. <https://doi.org/10.57094/relation.v7i2.3853>
- Harefa, D. (2025). Enhancing Children's Learning Interest Through Reading Activities In Celebration Of The Mission And Reformation In Bawonifaoso Village. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 53-63. <https://doi.org/10.57094/haga.v4i1.3917>
- Harefa, D. (2025). Exploration Of The Hombo Batu Tradition Of Nias As A Stem Learning Media: Integration Of Biology, Physics, And Mathematics. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(2), 1-23. <https://doi.org/10.57094/tunas.v6i2.4080>
- Harefa, D. (2025). Filsafat pendidikan nasional sebagai budaya kearifan lokal Nias. CV Lutfi Gilang. <https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/filsafat-pendidikan-nasional-sebagai-budaya-kearifan-lokal-nias-27>
- Harefa, D. (2025). Fisika Di Dunia Nyata: Evaluasi Pendidikan IPA Yang Tak Sekadar Hitungan Dan Rumus. CV Lutfi Gilang.
- Harefa, D. (2025). Gamification Of Civic Education Based On Traditional Fahombo Fighting Values In Developing A Perseverant Characte. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 6 (2), 18-32. <https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i2.4079>
- Harefa, D. (2025). Getting To Know Yahowu And Ya'ahowu Warm Greetings From The Nias Community. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 5(2), 15-27. <https://doi.org/10.57094/kohesi.v5i2.2559>
- Harefa, D. (2025). Globalizing Hombo Batu The Role Of English In Promoting Nias Local Wisdom On The International Stage. *Research on English Language Education*, 7(1), 74-91. <https://doi.org/10.57094/relation.v7i1.2638>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu A Traditional Art That Can Be Explained With The Laws Of Physics. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 264-276. <https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2459>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu The Tradition Of South Nias That Teaches Courage And Cooperation. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 75-84. <https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2454>
- Harefa, D. (2025). Humanities Education and Hombo Batu Transforming Nias Local Wisdom Towards a Sustainable Society. *International Conference on Humanities, Education, Language and Culture*, 5(1), 368-385.

- Harefa, D. (2025). Implementation Of Pancasila Character Education In Hombo Batu In South Nias. *Civic Society Research and Education: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 6 (1), 1-14. <https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i1.2566>
- Harefa, D. (2025). Improving Environmental Conservation Skills through Science Learning that Values the Local Wisdom of Hombo Batu in the Botohilitano Indigenous Community. *Global Sustainability and Community Engagement*, 1(3), 119–130. <https://doi.org/10.62568/gsce.v1i3.302>
- Harefa, D. (2025). Innovation In Social Science Learning Based On Local Wisdom: Hombo Batu As A Cultural Education Media In South Nias. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 15-27. <https://doi.org/10.57094/jpe.v6i1.2555>
- Harefa, D. (2025). Integrating Character Education Into Science Learning To Improve Academic Achievement At Sma Teluk Dalam. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(1), 1-13. <https://doi.org/10.57094/tunas.v6i1.2909>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Local Wisdom In Nias Myths About Natural Phenomena As A Basis For Developing Science Learning And Strengthening Scientific Argumentation. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 6(1), 28-49. <https://doi.org/10.57094/kohesi.v6i1.4075>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Modern Soil Science, Integrated Farming, And Nias Local Wisdom For Agricultural Productivity Improvement. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(2), 13-25. <https://doi.org/10.57094/jsa.v4i2.3914>
- Harefa, D. (2025). Internalization Of Harefa Local Wisdom Values In Guidance And Counseling Services To Develop Students' Integrity-Based Character In The Nias Islands. *Counseling For All : Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 5(2), 52-68. <https://doi.org/10.57094/jubikon.v5i2.3903>
- Harefa, D. (2025). Kearifan Lokal Nias dalam Pembelajaran IPA. Jejak Publisher. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=k25eEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=u9GqnUJHSh&sig=Bp6hnv1_ZlgrJULhSHgWKmDI2gA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2025). Local Wisdom As A Means To Foster Independence In Mathematics Learning. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 101-117. <https://doi.org/10.57094/afore.v4i2.3852>
- Harefa, D. (2025). Mathematics As A Philosophical Foundation In Hombo Batu: Exploring Nias' Local Wisdom Through The Perspective Of Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 13-26. <https://doi.org/10.57094/afore.v4i1.2557>
- Harefa, D. (2025). Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Alam Sekolah Dasar.

- Jejak Publisher. *Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 106-119. <https://doi.org/10.57094/jpe.v6i2.3233>
- Harefa, D. (2025). Student Character Education Based On Kinship And Solidarity Values Of Hombo Batu To Reduce Conflicts In Schools. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(2), 61-74. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i2.3921>
- Harefa, D. (2025). The Application Of Hombo Batu Local Wisdom-Based Learning In Enhancing Student Discipline And Cooperation In The Nias Islands. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 14-27. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i1.2565>
- Harefa, D. (2025). The Influence Of Soil Texture Types On Land Resilience To Drought In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(1), 13-30. <https://doi.org/10.57094/jsa.v4i1.2585>
- Harefa, D. (2025). The Role Of Sofo-Sofo In Strengthening Health Awareness And Local Wisdom In Nias. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 12-26. <https://doi.org/10.57094/haga.v4i2.3918>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Local Wisdom From Nias Traditional Houses As A Learning Medium For Creative Economy Among Students At SMA Negeri 1 Teluk Dalam. *Curve*
- Harefa, D. (2025). The Use Of Nias' Hombo Batu Culture To Improve Students' Science Literacy. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 1(1), 122-130. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/660>
- Harefa, D. (2025). Transformasi pendidikan IPA fisika di era industri 5.0 : mempersiapkan generasi pintar dan berinovasi. CV Lutfi Gilang. <https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/transformasi-pendidikan-ipa-fisika-di-era-industri-5-0-mempersiapkan-generasi-pintar-dan-berinovasi-41>
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Laia, T. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kreativitas Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nias Raya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1385>
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2014). *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement*. PT Penerbit IPB Press.

- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mulyasa. (2014). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum* 2013. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, A. (2025). Pengaruh Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Terhadap Minat Beli Sabun Seom Gum . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 1-14.
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3238>
- Panggabean, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365.
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365.
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>
- Silalahi, Ulbert, 2016. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi*, Cetakan kesebelas, Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Suwatno dan Donni Juni priansa 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.