

## **PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GEMPOL KAB. CIREBON**

**Eva Noviana<sup>1</sup>, Nur Alia Sumanti<sup>2</sup>, Vita DD Soemarno<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

<sup>1</sup>Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

<sup>2</sup> Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

<sup>3</sup>Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

### **Abstrak**

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Gempol yang berjumlah 89 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan cluster proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan motivasi kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja aparatur kecamatan.

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

### **Abstract**

*Employee performance is a key factor in supporting the effectiveness of public service delivery, particularly within sub-district government institutions. This study aims to analyze the effects of competence, work environment, and work motivation on employee performance at the Gempol Sub-District Office, Cirebon Regency, both simultaneously and partially. The research employs a quantitative approach using an explanatory survey method. The population of this study consists of 89 employees of the Gempol Sub-District Office, with the sample selected through cluster proportional random sampling. Data were collected using questionnaires that were tested for validity and reliability. The data analysis technique applied in this study is Structural Equation Modeling (SEM) to examine the relationships among the research variables. The results indicate that competence, work environment, and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, competence, work environment, and work motivation each have a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that improving employee performance can be achieved through continuous competency development, the creation of a supportive work environment, and the enhancement of employee work motivation.*

*This study is expected to contribute theoretically to the development of human resource management in the public sector and practically to serve as a reference for local governments in formulating policies to improve sub-district employee performance.*

**Keywords:** *Competence, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Pemerintah daerah memegang peranan strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Salah satu aspek krusial yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi pelayanan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia, khususnya para pegawai pemerintah daerah. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai upaya untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang optimal.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan, pegawai pemerintah daerah dihadapkan pada tanggung jawab besar, tidak hanya dalam menjalankan administrasi pemerintahan, tetapi juga dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Oleh sebab itu, kualitas pegawai menjadi faktor utama yang harus mendapat perhatian serius. Kompetensi pegawai meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Pentingnya peran lingkungan kerja juga sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, yang menekankan optimalisasi peran kecamatan dalam sistem pemerintahan daerah. Regulasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik serta mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam pembangunan. Kecamatan tidak hanya berfungsi sebagai unit administratif, tetapi juga sebagai pusat pelayanan masyarakat dan penggerak pembangunan sosial.

Kecamatan Gempol, yang terletak di wilayah Kabupaten Cirebon, dihadapkan pada tantangan peningkatan kualitas sumber daya manusianya guna mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Salah satu faktor penentu yang dapat memengaruhi kualitas kerja pegawai di wilayah tersebut

adalah kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Manajemen**

Menurut Griffin (2022), manajemen merupakan proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengendalian sumber daya agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sementara itu, Stoner (2022) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, serta pemanfaatan sumber daya organisasi lainnya dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

### **Teori Organisasi**

Mintzberg (2022) mengartikan organisasi sebagai struktur sosial yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu melalui kolaborasi antara manusia dan sumber daya lainnya.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Dessler (2020) mengemukakan bahwa MSDM mencakup proses perekrutan, pelatihan, penilaian, serta pemberian kompensasi kepada karyawan, disertai pengelolaan hubungan ketenagakerjaan, keselamatan kerja, serta keadilan organisasi. Fokus utamanya adalah memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan.

### **Perilaku Organisasi**

Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu multidisipliner yang mengintegrasikan konsep-konsep dari psikologi, sosiologi, antropologi, dan ilmu manajemen. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk memahami dan mengelola dinamika interpersonal secara lebih efektif.

### **Kompetensi**

Wibowo (2022) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang secara langsung memengaruhi atau menentukan keberhasilan dalam suatu pekerjaan atau situasi. Kompetensi bersifat mendalam, termasuk

nilai-nilai, kepribadian, dan motivasi internal yang sulit diukur secara langsung namun sangat memengaruhi kinerja.

### **Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri atas kondisi fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan, keamanan, serta hasil kerja pegawai. Suasana kerja yang positif akan memberikan dampak langsung pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Luthans (2021), motivasi dalam konteks kerja adalah suatu proses psikologis yang mengaktifkan energi, mengarahkan perilaku, serta mempertahankan keterlibatan dalam aktivitas kerja guna mencapai target tertentu. Konsep ini menjelaskan alasan seseorang bekerja dan bagaimana upaya tersebut diarahkan dan dipertahankan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengkaji pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gempol, Kabupaten Cirebon. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel melalui analisis statistik yang objektif.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Gempol, yang terletak di Kabupaten Cirebon, Provinsi Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut. Pemilihan Kantor Kecamatan Gempol sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis. Pertama, instansi ini memiliki jumlah pegawai yang memadai dan representatif untuk dijadikan subjek dalam penelitian yang berfokus pada analisis kinerja. Kedua, lokasinya yang mudah dijangkau memberikan kemudahan bagi peneliti dalam melakukan proses pengumpulan data secara langsung dan efisien. Ketiga, pelaksanaan penelitian memperoleh izin resmi serta dukungan penuh dari pihak Kecamatan

Gempol, yang turut menunjang kelancaran kegiatan penelitian.

### **Objek dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, dengan penekanan khusus pada tiga variabel independen, yaitu kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana ketiga variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

### **Jenis dan Sumber Data**

Merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utama. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diisi oleh para pegawai Kantor Kecamatan Gempol serta masyarakat yang menerima layanan di instansi tersebut. Data yang dikumpulkan mencakup tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Merupakan informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber yang telah tersedia sebelumnya. Data ini dapat berbentuk dokumen internal, arsip, catatan administrasi, laporan kinerja, maupun data statistik lain yang berkaitan dengan pelayanan publik di lingkungan Kantor Kecamatan Gempol. Data sekunder digunakan untuk mendukung dan memperkaya hasil analisis penelitian.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t untuk variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.037. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,037 < 0,05$ ) dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.195 > 2.048$ ). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y.

Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.027. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 ( $0.027 < 0.05$ ) dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.331 > 2.048$ ). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon.

## **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.032. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 ( $0.032 < 0.05$ ) dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.251 > 2.048$ ). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon.

## **4. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian secara bersama-sama (simultan) pengaruh kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dari tabel 4.20 diperoleh nilai F

hitung ( $4.673$ )  $>$  F tabel ( $2.960$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai  $0.009 < 0.05$ , maka Ha4 diterima dan Ho4 ditolak. Hal ini berarti secara simultan kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon
3. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon.
4. Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon.

## **REFERENSI**

- Agus, D. (2017). Peran Sistem Manajemen Kinerja, Kompetensi Pegawai dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2021). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Chafidoh, S. N., & Husain, B. A. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan.

- Jurnal Ilmiah PERKUSI, 4(4), 749–760.  
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i4.43984>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Contoh Kuesioner Penelitian Manajemen, Repository Universitas Pendidikan Indonesia, 2020.
- Contoh Kuesioner Penelitian Strategi Implementasi Sistem Remunerasi Pegawai, Program Pascasarjana, 2008.
- Daft, R. L. (2021). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dwiyanto, A. (2006). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. UGM Press.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Alfabeta.
- Goleman, D. (2021). *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. Jossey-Bass.
- Griffin, R. W. (2020). *Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2021). *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives* (4th ed.). Oxford University Press.
- Hidayat, R. (2016). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Peudada Kabupaten. Lentera*, 16.  
[https://www.neliti.com/id/publications/146222/pengaruh-kompetensi-](https://www.neliti.com/id/publications/146222/pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-pegawai-pada-kantor-camat-peudada-kabupaten)
- <https://www.neliti.com/id/publications/146222/pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-pegawai-pada-kantor-camat-peudada-kabupaten>
- Indrawati, N. (2016). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Kendari*. *Jurnal Administrasi Publik*.  
 Jurnal Ilmu Pemerintahan UNTAN. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2020). *Contemporary Management* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Khairizah, dkk. (2016). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 10 No. 2.
- Khan, R. A., Aslam, H. D., & Lodhi, I. (2020). "The Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Evidence from the Manufacturing Sector of Pakistan." *Journal of Business Studies Quarterly*, 11(2), 56-67. Kuesioner Kinerja Pegawai, Scribd, 2018.
- Lampiran Kuesioner Penelitian Kinerja Pegawai dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2020.
- Lampiran Kuesioner Penelitian Skripsi Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan, dan Sanksi terhadap Kinerja ASN, Universitas Kristen Satya Wacana, 2021.
- Lastiwi, D. T., dkk. (2021). *Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dan Arah Kebijakannya (Sebuah Literature Review)*. *Nusantara International Journal*, 1(1), 15-30.
- Lubis, B. (2020). *Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia: Sebuah Konsep Manajemen Publik Baru*. *Jurnal Papatung*, 3(3), 53-60.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior* (14th ed.). McGraw-Hill Education.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Mintzberg, H. (2022). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Prentice Hall.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Personalia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, C. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasalong, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Pemerintah Pusat. (2017). *Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Porvaznik, M. (2013). *Kompetensi Aparatur Pemerintah: Social Maturity, Practical Skills, and Knowledge Ability*. OECD Public Governance Review.
- Praxis Idealis: Jurnal Mahasiswa Ilmu Pemerintahan. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan dalam Memberikan Pelayanan Administrasi kepada Masyarakat di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat. 2(1).
- Prasetyo, Y., & Sari, D. (2020). "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 45–52.
- Putra, I. M. (2012). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, Universitas Pendidikan Ganesha. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/download/1238/1102/0>
- Repository Universitas Pasundan. (2020). Bab III Metode Penelitian.
- Repository Universitas Pendidikan Indonesia. (2020). BAB III - Operasionalisasi Variabel.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2020). "Flow at Work: Evidence for an Upward Spiral of Personal and Organizational Resources." *Journal of Happiness Studies*, 21(3), 1121–1143.
- Sariana. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara. *YUME Journal*, 2022. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/3159>
- Sari, D. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kecamatan Sako Kota Palembang. *Jurnal Satya Negara*. <https://ejournal-satyanegara.ac.id/index.php/satyanegara/article/download/71/pdf>.
- Sari, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME Journal*. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1663>
- Sayidul, M. (2022). Pengembangan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Repository IPDN*.
- Schuler, R. S., & Dowling, P. J. (2000). *Strategic Human Resource Management*. Blackwell Publishers.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2020). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Suprpto, B. (2006). Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.

- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahfilda, A. (2024). "Pengaruh Pengembangan Karier, Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Universitas Tjut Nyak Dhien." *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 67–75.
- Syamsudin Noor, Ni Made Musiyani Anjasmari, Muhammad Husaini. (2023). Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai*.
- Triastuti, A. R., Arifin, H. M. Z., & Zulfiani, D. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 7(1), 8453-8467.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, D. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Rajawali Pers.