

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Ciamis

Ditha Yulia Azzahra

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: dithayuliaazz22@gmail.com

Arga Sutrisna

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: argasutrisna@unper.ac.id

Kusuma Agdhi Rahwana

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: kusumaagdhi@unper.ac.id

Jl. PETA No. 177 Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya 46115
Korespondensi penulis: dithayuliaazz22@gmail.com

Abstract: This research was conducted with the aim to determine the simultaneous and partial effect of Workload and Competence on the Work Performance of the Public Housing Office of the Residential and Environmental Areas of Ciamis Regency. The research method used is descriptive method with a quantitative approach. The population in this study were 165 employees and a sample of 55 employees. The sampling technique used is Non-Probability Sampling (Departmental Sampling). Test data in this study include validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. The data analysis tool used is multiple regression, correlation coefficient, and determination coefficient. Based on the results of the study it can be seen that Workload and Competence simultaneously have a significant effect on Office Work Performance Public Housing Residential and Environmental Areas of Ciamis Regency. Workload partially has a significant effect on the Work Performance of the Public Housing Office for Residential Areas and the Environment in Ciamis Regency. Competence partially has a significant effect on the Work Performance of the Public Housing Office for Settlement Areas and the Environment in Ciamis Regency.

Keywords: Worload, Competence, and Office Work Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 165 orang dan sampel yang diambil sebanyak 55 orang pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah Non Probability Sampling (Sampling Januh). Pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Beban Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompetensi, dan Prestasi Kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian penggerak dari keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil mampu menjadi aset penting dalam suatu instansi. Keberhasilan suatu instansi tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki suatu instansi canggih sekalipun.

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 30, 2023; Accepted Agustus 30, 2023

* Ditha Yulia Azzahra, dithayuliaazz22@gmail.com

Oleh karena itu, keberhasilan suatu instansi tidak hanya bergantung dengan teknologi pendukung yang dimiliki instansi melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Instansi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, terampil dan berkualitas dalam kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya, baik pemimpin maupun pegawainya dapat memberikan kontribusi yang baik dan mampu melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai keberhasilan instansi. MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Bintoro dan Daryanto (2017:15).

Persaingan dalam dunia kerja yang keras semakin meningkat membuat instansi semakin terpacu untuk terus meningkatkan prestasi kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Abdurrahman (2016:179). Masalah Prestasi kerja tidak akan timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan, namun terdapat permasalahan yang muncul di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil wawancara dengan bagian sumber daya manusia, dimana ketika pegawai sudah mendapatkan prestasi pegawai tersebut vakum dan tidak berkembang hanya sampai situ pencapaiannya dan tidak ada keinginan untuk meningkatkannya lagi. Hasil pencapaian kerja pegawai yang melebihi standar, setiap organisasi atau instansi selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau instansi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Setiap pegawai dituntut harus mempunyai kompetensi yang berguna dalam mengerjakan suatu pekerjaan di dalam instansi untuk memperoleh pengembangan karir yang lebih baik dapat mendorong pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi.

Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis merupakan instansi yang bergerak dibidang perumahan dan lingkungan hidup artinya semua pegawai bagian apapun harus bisa memberikan pelayanan terhadap masyarakat umum. Dimana Instansi ini harus terus meningkatkan prestasinya melalui beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang baik dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Sejalan dengan perkembangan masyarakat, maka tuntutan akan prestasi kerja pun akan semakin meningkat. Maka pemerintah dituntut untuk memiliki prestasi yang baik untuk instansi. Para pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis setiap tahunnya memperoleh hasil penilaian prestasi kerja terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menunjukkan bahwa belum semua pegawai mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan. Dimana instansi ini harus terus meningkatkan prestasinya melalui beban kerja dan kompetensi pegawainya agar sesuai harapan. Salah satu komponen sumber daya manusia adalah ditinjau dan keberhasilan suatu instansi juga dapat dilihat dari prestasi kerja pegawainya, prestasi kerja yang baik dari para pegawai dapat dianggap sebagai suatu hal yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas instansi tersebut, namun dalam penelitian ini akan dikaji faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah beban kerja dan kompetensi.

Dibawah ini merupakan hasil prestasi kerja pegawai bagian kepegawaian di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis sebagai berikut:



Sumber: Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup

Gambar 1. Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup

Berdasarkan Gambar 1. mengenai Rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan dalam prestasi kerja pegawai, hal itu dilihat pada tahun 2019 rata-rata prestasi kerja pegawai memiliki nilai rata-rata 87,54% dengan prestasi P3 dan keterangan baik, pada tahun 2020 prestasi kerja pegawai memiliki nilai rata-rata 83,88% dengan prestasi P4 dan keterangan cukup, pada tahun 2021 prestasi kerja pegawai mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 79,42% dengan keterangan kurang. Sebagai alat hitung diberikan bobot dengan bentuk persentase yang diambil dari nilai hasil pekerjaan tersebut, untuk mendapatkan hasil penilaian tersebut yaitu dari perilaku masing-masing pegawai. Penilaian perilaku meliputi: Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan.

Instansi Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup membeberkan bobot hasil pekerjaan sebesar 60% dan bobot untuk perilaku adalah 40%. Hasil dari nilai SKP x 60% dan hasil perilaku x 40%. Untuk mendapatkan hasil nilai prestasi kerja yaitu dengan menggunakan rumus : hasil nilai SKP x 60% dan hasil perilaku x 40%, lalu dijumlahkan dengan hasil nilai SKP + nilai perilaku, maka dari perhitungan tersebut akan menghasilkan nilai prestasi kerja.

Cara untuk mendapatkan hasil nilai rata-rata prestasi kerja tanpa kategori pertahun dan hasil persentase yaitu dengan menggunakan rumus : jumlah penilaian berbagai aspek dibagi dengan jumlah pegawai, maka hasil persentase akan muncul dari hasil perhitungan tersebut. Hal ini mengidentifikasi adanya pencapaian prestasi yang direncanakan tidak terealisasi disebabkan karena penurunan hasil kerja dan kecekatan dalam bekerja tidak mencapai target yang direncanakan. Pernyataan tersebut penulis mendapatkan melalui wawancara kepada pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Dengan melihat data diatas menunjukkan bahwa meskipun pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis telah berusaha dalam pencapaian sasaran sesuai dengan rencana yang ada, masih banyak kendala yang dihadapi bahkan ada tugas yang tidak terlaksana sama sekali disebabkan oleh tuntutan pekerjaan. Namun tidak semua pegawai tidak mencapai target, ada beberapa yang mencapai setiap tahunnya. Oleh sebab itu rencana prestasi kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis sering mengalami penurunan dan bahkan dalam pencapaian prestasi tidak sesuai yang diharapkan. Ketidaktepatan target kerja disebabkan karena adanya sebagian pegawai yang tertekan dalam melakukan pekerjaannya mempunyai beban kerja dengan tuntutan yang ada dan kurang konsisten dalam kompetensinya masing-masing.

Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh beban kerja, beban Kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Munandar (2016:20). Penurunan prestasi kerja diduga karena kurangnya beban kerja pegawai dalam bekerja. Seorang pegawai dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan instansi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan prestasi kerja dalam menjalankan tugasnya di instansi. Untuk mencapai hasil prestasi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan prestasi kerja.

Ketidaktepatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya instansi itu sendiri. Dari sisi pegawai banyak yang tidak menguasai tugas dan pekerjaan sehingga ketidaktepatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Banyak faktor yang mempengaruhi belum optimalnya prestasi kerja pegawai salah satunya adalah tingginya beban kerja pegawai. Beban kerja yang berat dapat membuat pegawai merasa tidak ada kejelasan bagi mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab masing-masing, serta mencegah terjadinya saling melempar tanggung jawab. Dalam masalah beban kerja ini, banyak pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila beban kerja tidak efektif, maka organisasi tersebut tidak berjalan dengan baik.

Permasalahan lainnya selain beban kerja adalah Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dasarsebagai kesanggupan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin. Kemampuan ini memiliki unsur kemampuan seperti kemampuan intelektual dan kemampuan manual bahkan sampai sifat-sifat pribadi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Secara konseptual menurut peneliti, kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*). Kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai karena merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kerja dan program pengembangan sumber daya manusia. Bukan sekedar pengetahuan dan keterampilan, kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks apabila kompetensi, sikap dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat di prediksi bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan harapan yang telah disebutkan diatas, Pegawai harus bekerja sesuai dengan kompetensinya masing-masing agar prestasi kerja pegawai bisa optimal. Menurut Michael Armstrong dalam Sedarmayanti (2017:235) menyatakan bahwa kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Dengan demikian kompetensi berarti keterampilan atau pengetahuan yang bercirikan profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai yang terpenting, sebagai unggulan dalam bidang tersebut. Untuk itu penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat prestasi kerja para pegawai penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus

menghambat prestasi kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Ciamis.

KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan akan muncul rasa bosan dan *overstress*. Berikut beberapa pengertian beban kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu:

Menurut Hannani (2016:4) menyatakan bahwa “Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja”. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:85) menyatakan bahwa “Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan penyakit akibat kerja”. Dan menurut Siswanto (2017:38) menyatakan bahwa “Beban Kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknis analisis beban kerja, atau teknis manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Koesoemowidjojo (2017:24) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu, sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologi, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

2) Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

3) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Koesoemowidjojo (2017:33) terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu instansi yang harus diterima oleh pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya.

b. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan S.O.P dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun banyak organisasi tidak memiliki S.O.P atau tidak konsisten dalam melaksanakan S.O.P, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tertentu berbeda satu sama lain.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimaksudkan sebagai kesanggupan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan instansi. Kemampuan ini mengandung berbagai unsur kemampuan seperti kemampuan intelektual dan kemampuan manual bahkan sampai sifat-sifat pribadi yang dimiliki seorang pegawai. Berikut beberapa pengertian kompetensi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu:

Menurut Sutrisno (2018:202) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku didalam suatu tugas pekerjaan”. Sedangkan menurut Mulyasa Sutrisno (2018:203) menyatakan bahwa “Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak”. Dan menurut Wibowo (2014:271) menyatakan bahwa “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”.

Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang menggambarkan pengetahuan dan standar kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Dimensi dan indikator dalam kompetensi, penulis berdasarkan menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer dalam Sudarmanto (2015:53). Adapun dimensi dan indikator kompetensi yaitu :

1. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah kepribadian yang dimiliki seseorang dalam kehidupan yang telah dipelajari dalam kehidupan sehari-hari. Sikap yang terdapat pada diri individu akan memberi warna atau corak tingkah laku ataupun perbuatan individu yang bersangkutan. Adapun indikator sikap yaitu : Motiv, watak dan konsep diri.

2. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah wawasan atau informasi seseorang yang didapatkan dalam bidang spesifik tertentu yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Adapun indikator pengetahuan yaitu : Pendidikan, Pengetahuan yang dimiliki mendukung pekerjaan dan pengetahuan dalam mengidentifikasi masalah.

3. Kemampuan (*Skill*)

Dalam melaksanakan tugas fisik dan tugas mental tertentu. Adapun indikator dari kemampuan yaitu : Kemampuan menangani pasien kemampuan berkomunikasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

Prestasi Kerja

Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak pegawai yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan perusahaan. Berikut beberapa pengertian prestasi kerja yang telah dikemukakan oleh para ahli, yaitu menurut Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Sutrisno (2018:151) menyatakan bahwa “Umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu: 1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. 2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. 3. Tingkat motivasi kerja”. Dan menurut Waworunto (2016:95) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah mereka yang memiliki dorongan bekerja yang tinggi dan disiplin saling membangun organisasi.”

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari upaya atau kemampuan individu dalam menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan untuk mencapai target/produktivitas yang telah disepakati bersama agar tercapainya sebuah tujuan.

Berdasarkan indikator prestasi kerja instansi Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Ciamis yaitu:

a. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.

b. Integritas

Integritas sendiri berasal dari bahasa latin “integrate”. Salah satu bentuk kualitas terpenting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

c. Komitmen

Tindakan untuk melakukan sesuatu, komitmen merupakan bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu.

d. Disiplin

Sebuah kesadaran seseorang untuk mau dan mampu mengendalikan diri dan telah disepakati dan berkaitan dengan aturan maupun norma yang berlaku diri sendiri maupun dalam lingkungan sosial.

e. Kerjasama

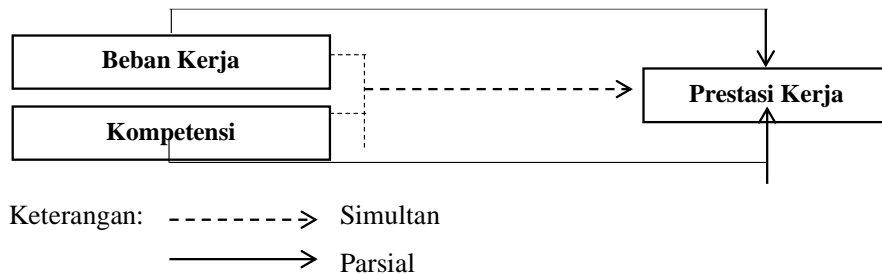
Kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Biasanya kerjasama terjadi karena orientasi peorangan dengan kelompoknya di dalam grup maupun diluar grup.

f. Kepemimpinan

Sebuah bidang riset dan suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organasasi untuk “memimpin” atau membimbing orang lain, tim, atau seluruh organisasi.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis maka dapat disimpulkan dalam model kerangka penelitian Gambar 2. sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka adapun hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, seperti:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja dan Kompetensi secara simultan terhadap Prestasi Kerja.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi secara parsial terhadap Prestasi Kerja.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Beban Kerja, Kompetensi dan Prestasi Kerja. Adapun subjek penelitian adalah pada pegawai bagian kinerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Ciamis

Metode Penelitian Yang Digunakan

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif untuk menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan. Menurut Sugiyono (2018:15) disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup sebanyak 65 orang yang 2 lainnya merupakan pimpinan. Semuanya merupakan populasi dari penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Berdasarkan sampel jenuh tersebut maka diambil 55 orang pegawai yang dijadikan sampel penelitian.

Pengujian Data Dan Analisis Data

Pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Sedangkan untuk alat analisis yang digunakan meliputi Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

1. Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)			
(1)	0,720	0,2656	Valid
(2)	0,557	0,2656	Valid
(3)	0,814	0,2656	Valid
(4)	0,773	0,2656	Valid
(5)	0,840	0,2656	Valid
(6)	0,792	0,2656	Valid
(7)	0,679	0,2656	Valid
(8)	0,800	0,2656	Valid
(9)	0,655	0,2656	Valid
Kompetensi (X2)			

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
(1)	0,692	0,2656	Valid
(2)	0,801	0,2656	Valid
(3)	0,737	0,2656	Valid
(4)	0,777	0,2656	Valid
(5)	0,746	0,2656	Valid
(6)	0,753	0,2656	Valid
(7)	0,819	0,2656	Valid
(8)	0,705	0,2656	Valid
(9)	0,706	0,2656	Valid
Prestasi Kerja (Y)			
(1)	0,591	0,2656	Valid
(2)	0,584	0,2656	Valid
(3)	0,620	0,2656	Valid
(4)	0,663	0,2656	Valid
(5)	0,789	0,2656	Valid
(6)	0,750	0,2656	Valid
(7)	0,655	0,2656	Valid
(8)	0,747	0,2656	Valid
(9)	0,778	0,2656	Valid
(10)	0,639	0,2656	Valid
(11)	0,756	0,2656	Valid
(12)	0,764	0,2656	Valid

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan nilai r hitung dengan dibandingkan dengan r tabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

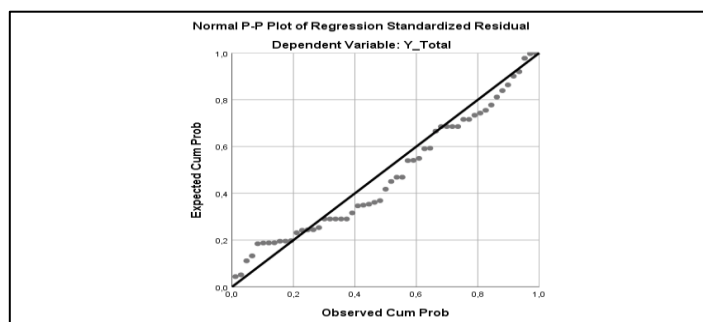
Variabel	Nilai Standar Reliabilitas	Nilai Cronbach's Alpha
Beban Kerja (X1)	0,60	0,893
Kompetensi (X2)	0,60	0,902
Prestasi Kerja (Y)	0,60	0,901

Berdasarkan Tabel tersebut uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel beban kerja (X₁), variabel kompetensi (X₂), dan prestasi kerja (Y) berdasarkan nilai Cronbach's Alpha dinyatakan reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil output *Normal Propability Plot* yang diperoleh dari pengolahan SPSS versi 25 dapat dilihat pada Gambar 3. berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 3. diketahui berdistribusi normal. Karena membentuk satu garis diagonal, data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian uji multikolinearitas dari pengolahan SPSS versi 25 dapat dilihat pada Tabel 3. berikut:

**Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas**

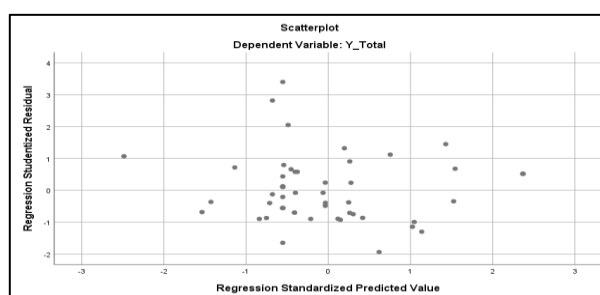
Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,643	3,443		2,220	,031					
X1_Total	,440	,177	,351	2,482	,016	,648	,325	,243	,480	2,083
X2_Total	,519	,178	,413	2,921	,005	,665	,375	,286	,480	2,083

a. Dependent Variable: Y_Total

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF $2,083 < 10$, dan nilai tolerance $0,480 > 01$, Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik *Scatterplot*, dapat dilihat pada Gambar 4. berikut:



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4. diatas dapat diketahui bahwa terdapat titik-titik yang menyebar diatas dibawah atau disekitar angka 0 dan penyebar titik-titik data tersebut tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi di heteroskedastisitas, sehingga dapat diketahui uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Hasil pengujian uji autokorelasi dari pengolahan SPSS versi 25 dapat dilihat pada Tabel 4. berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,708 ^a	,502	,483	4,872984	,502	26,184	2	52	,000	1,526

a. Predictors: (Constant), X2_Total, X1_Total
b. Dependent Variable: Y_Total

Hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson yaitu didapat nilai sebesar autokorelasi menunjukkan nilai DW 1,526>-2 dan DW 1,526<+2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat autokorelasi variabel bebas sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.
Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,643	3,443		2,220	,031					
	X1_Total	,440	,177	,351	2,482	,016	,648	,325	,243	,480	2,083
	X2_Total	,519	,178	,413	2,921	,005	,665	,375	,286	,480	2,083

a. Dependent Variable: Y_Total

Hasil perhitungan tersebut dapat dimasukan kedalam persamaan regresi linear berganda. Sehingga dapat diketahui persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu adalah sebagai berikut:

$$Y=7,643+0,440X1+0,519X2+e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi beban kerja(X1) dan Kompetensi (X2) memiliki nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban

kerja (X1) dan Kompetensi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Ciamis.

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,643 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel beban kerja dan kompetensi bernilai nol maka besarnya kontribusi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 7,643.
- 2) Nilai koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar 0,440 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel beban kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu prestasi kerja akan naik dan meningkat sebesar 0,440 begitupun sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi kompetensi (X2) sebesar 0,519 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel kompetensi (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu prestasi kerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,519 begitupun sebaliknya.

Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Ciamis

Uji Hipotesis dengan Uji Signifikasi (Simultan) dapat dilihat pada Tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1243,528	2	621,764	26,184	,000 ^b
	Residual	1234,791	52	23,746		
	Total	2478,319	54			

a. Dependent Variable: Y_Total

b. Predictors: (Constant), X2_Total, X1_Total

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikasi $0,000 < 0,05$ maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja dan kompetensi pada Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Ciamis.

Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Ciamis

Uji Hipotesis dengan Uji Signifikansi (Parsial) dapat dilihat pada Tabel 7. sebagai berikut:

**Tabel 7.
Hasil Uji Parsial**

Model	Coefficients ^a											
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	7,643	3,443		2,220	,031						
	X1_Total	,440	,177	,351	2,482	,016	,648	,325	,243	,480	2,083	
	X2_Total	,519	,178	,413	2,921	,005	,665	,375	,286	,480	2,083	

a. Dependent Variable: Y_Total

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara Beban Kerja dan Prestasi Kerja pada Tabel 7. diperoleh nilai sebesar $r^2 = (0,325)^2$. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa beban kerja dengan prestasi kerja memiliki hubungan rendah. Besar pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja secara parsial adalah 10,5% berada pada tingkat rendah [$Kd = (0,325)^2 \times 100\%$]. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh beban kerja secara parsial terhadap prestasi kerja dilihat dengan signifikansi, Hasil perhitungan Beban Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,016 < 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$). Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Ciamis sehingga jika beban kerja meningkat maka akan berpengaruh juga pada peningkatan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara Kompetensi dan Prestasi Kerja pada Tabel 7. diperoleh nilai sebesar sebesar 0,375 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif. Mengandung arti bahwa peningkatan kompetensi akan meningkatkan prestasi kerja. Pengaruh kompetensi terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar [$Kd = r^2 \times 100\% = (0,375)^2 \times 100\% = 14\%$]. Selain itu berdasarkan Tabel 4.51 dapat diketahui bahwa signifikansi variabel kompetensi adalah $0,000 < 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Ciamis sehingga jika kompetensi meningkat maka akan berpengaruh juga pada peningkatan prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan hasil analisis, terdapat beberapa saran dari penulis yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu memberikan manfaat. Adapun saran-saran tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instansi bisa menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian para pegawai, hal ini dilakukan untuk meminimalisir beban kerja yang berat bagi para pegawai.
2. Para pegawai diharapkan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk melakukan pekerjaan. Para pegawai harus mengikuti pelatihan atau pengembangan yang dilakukan instansi. Selain itu instansi harus menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif agar pegawai mampu beradaptasi dengan pekerjaan yang semakin berkembang.
3. Para pegawai mampu merencanakan dan mengelola pelaksanaan pencapaian perencanaan serta mengevaluasi tugas. Hal ini dilakukan agar setiap program yang akan dilakukan bisa lebih terencana dan tersusun secara efektif dan efisien. Selain itu dengan perencanaan yang baik maka akan menghindari atau meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan.
4. Penelitian selanjutnya yang akan meneliti atau menganalisis fenomena masalah yang sama, penulis memberikan saran agar memperhatikan *gap research* yang ada pada subjek penelitian. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa keadaan dan kondisi lapangan pada saat penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, dan kawan-kawan. (2016).** *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. <http://repository.unsada.ac.id/4753/>
- Ahmad Hannani. (2016)** *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar*, Jurnal Mitra Manajemen. Vol. 01, No. 02. Di akses 10 April 2018. <http://repository.unsada.ac.id/4753/>
- Amstrong, Michael. (2017).** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta. <http://repository.unsada.ac.id/4753/>
- Arikunto, Suharsimi.(2014).** *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN: 2086-5031. <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/78/32>
- Bintoro, M.T., dan Daryanto. (2017).** *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gaya Media. Jurnal EMBA, Vol.8 No.4 Oktober 2020, Hal. 1049-1058 ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/31291>
- Ghozali, Imam. (2013).** *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018).** *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan. M. S. P. (2015).** *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016).** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017).** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017).** *Panduan Praktis Menyusun. Analisi Beban Kerja. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup)* Jakarta.
- Mulyasa, E. (2018).** *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Kukuh. (2016).** *Pengenalan Laboratorium IPA-Biologi Sekolah*. Cetakan ke-1. Bandung : Refika Aditama.
- Nutfitria Fauziah. (Tanpa Tahun).** *Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Penjualan) Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera*. Jurnal STIE PASIM. Sukabumi
- Priyanto, D (2014).** *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.
- Siregar, Sofyan. (2016).** *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. (2017).** *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2015).** *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sugiyono. (2013).** *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2017).** *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2018).** *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019).** *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016).** *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2018).** *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta : Prenamedia Group.
- Wibowo. (2014).** *Manajemen Kinerja Edisi Revisi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016).** *Manajemen Kinerja. Edisi 5, Cetakan 10*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi. (2016).** *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wawaroruntu, Bob. (2016).** *Perilaku Organisasi Beberapa Model dan Sub Model*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.