

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

Dadang Pramana Aprilliansyah^{1*}, Idham Chalid²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

*Kontak email : dadangpram1987.dp@gmail.com

Diterima:27/07/20

Revisi:08/08 /20

Diterbitkan: 24/12/20

Abstrak

Tujuan studi:Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang mengambil sampel sebanyak 94 orang pegawai Dinas Perkebunan.

Metodologi:Pengumpulan data adalah dengan metode survei, dan dengan alat bantu yaitu kuisisioner yang dibagikan melalui *google form*, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 26.

Hasil:Sehingga diperoleh nilai $Y = 5,537 + 0,428X$. Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai beta 0,428, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensiberpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Dengan perolehan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,247. Artinya kompetensimempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 24,7%, sedangkan sisanya sekitar 25,3% dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Manfaat:Guna menambah, memperdalam, dan mengembangkan pengetahuan penulis serta sebagai latihan dalam menuangkan hasil pemikiran dan penelitian sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Abstract

Purpose of study:The purpose of this study was to determine how much influence the competence had on job satisfaction of East Kalimantan Provincial Plantation Service employees. The research data was obtained based on the results of a questionnaire that took a sample of 94 Plantation Service employees.

Methodology:The data collection method used was survey method with questionnaire tools distributed through google form, while analyzing data using simple linear regression analysis, which was based on the output of the SPSS 26application.

Results:So as to get the value of $Y = 5.537 + 0.428 X$. From the results of these calculations, a beta value of 0.428 is obtained, so it can be said that competence has a significant effect on job satisfaction of East Kalimantan Provincial Plantation Service employees. With the acquisition of the coefficient of determination (R^2) of 0.247. This means that competence affects employee job satisfaction by 24.7%, while the remaining 25.3% is influenced by other variables, which are not included in this study.

Applications:In order to add, deepen, and develop the knowledge of the author and as an exercise in pouring the results of thought and research in accordance with the provisions of scientific writing at the University of Muhammadiyah, East Kalimantan.

Kata kunci: *Kompetensi, Kepuasan kerja, Dinas perkebunan*

1. PENDAHULUAN

Perbaikan kualitas SDM pegawai akan sangat menentukan keberhasilan kinerja suatu instansi dalam mencapai target-target pekerjaan yang telah ditentukan setiap tahunnya. Peningkatan kompetensi pegawai ini sekaligus untuk memperkuat pegawai guna menghadapi beban pekerjaan yang pasti akan semakin berat, keberhasilan Dinas Perkebunan dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan pasti tergantung daripada SDM yang dimiliki dalam bekerja dan berinovasi. Instansi pemerintahan dibentuk untuk melakukan suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan, apabila target tersebut tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh kompetensi setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan, maka dari itu kompetensi menjadi sangat penting bagi setiap individu dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan agar dapat membantu instansi dalam mencapai target tujuannya.

Edison dkk (2016), "seseorang yang memiliki sikap, keahlian, dan pengetahuan dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan benar sesuai target yang diberikan disebut kompetensi. Dari definisi-definisi tersebut, maka dapat diartikan bahwasannya, kompetensi merupakan sebuah karakter seseorang dalam segala aspek di dalam pekerjaan. Kompetensi sangat penting, apabila pegawai yang ditempatkan pada suatu posisi yang sesuai dengan kompetensinya, maka besar kemungkinan

setiap pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Namun apabila sebaliknya, maka kinerja pegawai tersebut tidak akan bisa maksimal, karena beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensinya. Maka hasil yang diberikan akan kurang maksimal dan bisa saja jadwal pekerjaan tersebut akan terlambat dari waktu yang telah ditentukan. Untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul seseorang harus memiliki kompetensi George Klemp (dalam Edison dkk, 2016). Dadang dkk (2013), kepuasan kerja adalah keadaan seseorang terhadap pekerjaannya yang di gambarkan dalam bentuk emosional terhadap sesuatu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan adalah cermin perasaan seseorang dalam kepuasan kerja. Berdasarkan pengertian diatas maka kompetensi pada seorang pegawai bisa berdampak pada kepuasan kerja, karena dengan kompetensi dalam diri seorang pegawai didapatkan hasil pekerjaan yang maksimal, dengan hasil kerja yang maksimal maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karena pekerjaan yang maksimal akan meningkatkan hasil kerja pada instansi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hasil pekerjaan yang maksimal juga akan mendapatkan pujian dari atasan dan itu sangat mempengaruhi dalam kepuasan kerja pegawai.

1.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Deddy Pandaleke (2016)	Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara parsial hanya variabel kompetensi, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2.	Dhermawan A, Sudibya I, Utama I (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.	Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan, motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
3.	Ardiana, Brahmayanti, Subaedi (2010)	Kompetensi Sumber Daya Manusia UMK terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh pengetahuan sumber daya manusia ternyata tidak signifikan terhadap kinerja UKM di Surabaya
4.	Marwansyah, Yohanas Oemar (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Bank OCBC NISP Tbk, Cab. Pekanbaru	Kepemimpinan dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank OCBC NISP Tbk, Cabang Pekanbaru
5.	Samiun, Sjaruddin, Purnomo (2017)	Pengaruh Pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BRI (persero) Tbk, Cab. Makasar	Hasilnya menunjukkan bahwa pemberdayaan dengan sub variabel arti pekerjaan, kompetensi, kebebasan diri dampak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6.	Muhammad Arifin H (2015)	<i>The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance</i>	<i>Finding indicate that competence and organizational culture affect positively and insignificantly teacher job satisfaction. While, job motivation affect positively and significantly teacher job satisfaction, but it did not give any significant effect on teacher performance. Competence and job satisfaction affect positively and significantly teacher performance, in fact organizational culture just has positive but insignificant effect to job satisfaction.</i>
7.	Bernard C. Renyut, H. Basri Modding, Jobhar Bima, St. Sukmawati (2017)	<i>The effect of organizational commitment, competence on job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office</i>	<i>Organizational commitment positive and significant impact on job satisfaction, on the other part, organizational commitment has a positive effect and insignificant effect on employee performance, organizational commitment directly positive and significant effect on employee performance, job satisfaction is a positive and significant effect on employee performance, the organizational commitment as indirect effect is positive not significant on employee performance as a mediated</i>

8. Muh. Akram, Muh. Irfan Malik, Muh. Sarwar, Muh. Anwer, Fayyaz Ahmad *Relationship of teacher competence with professional commitment and job satisfaction at secondary level* *job satisfaction and employee competence indirectly is a positive and significant effect on employee performance as a mediated job satisfaction* There was significant and positive relationship between teacher competence and professional commitment, teacher competence and job satisfaction, and professional commitment and job satisfaction as well. The study concluded that by enhancing the competence of teachers, commitment and job satisfaction could be enhanced among teachers.
9. Christoper J McKinley, Chelsea Perino (2013) *Examining communication competence as a contributing factor in health care workers' job satisfaction and tendency to report errors* Results form this study indicated that higher levels of communication competence directly contributed to increased employee satisfaction. In addition, trough greater job satisfaction, competence indirectly predicted error reporting. However, subsequent moderator analyses showed that a higher levels of role identity, job satisfaction was not associated with error reporting. This indicated that health care workers' satisfaction was a more significant contributing factor in error reporting behavior when employees identified less with their position.
10. Mulyanto (2018) *Enhancing competence, environmental management system, job satisfaction and employee performance* The result showed that the competence and the environmental management system have a significant effect on employee performance at regional company taman satwa taru jurug Surakarta and the job satisfaction can improve the effect of competence and performance management system on employee performance at regional company taman satwa taru jurug surakarta.

2. METODOLOGI

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikategorikan menjadi dua metode, yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif, definisi dari metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dimulai dari sebuah teori dan tertuju pada data, dari hasil data tersebut akan menghasilkan sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian tersebut. Sedangkan untuk definisi dari metode kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif atau dapat juga dikatakan metode yang menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari instansi, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut. Sedangkan kesimpulan untuk definisi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan data dari instansi, karena dalam metode ini hanya memerlukan atau memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan panduan yang menghasilkan sebuah teori. Pada jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut.

2.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kuantitatif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan SPSS 26, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu menggambarkan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan data pegawai kantor Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda pada tahun 2020. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono 2010). Teknik yang peneliti ambil dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu *simpel random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan sama kepada populasi untuk dijadikan sampel, teknik ini juga di ambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

Penentuan sampel menurut Sugiyono, dapat dihitung menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Error Level* (tingkat kesalahan), pada penelitian ini digunakan taraf error 5% (0,05)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 123 orang dan taraf kesalahan dasar 5% (0,05), maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (2)$$

$$n = \frac{123}{1 + 123(0,05)^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123(0,0025)}$$

$$= 94 \text{ orang}$$

Berdasar hasil perhitungan yang telah diketahui dari rumus tersebut, jumlah populasi pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur adalah sebanyak 123 orang pegawai yang baik pegawai PNS dan Non PNS. Dan dengan menggunakan tingkat kesalahan adalah 5%, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 94 orang pegawai yang akan dijadikan sebagai responden penelitian.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini responden penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur baik pegawai PNS dan Non PNS. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan untuk pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Jumlah pegawai Dinas Perkebunan adalah sebanyak 123 orang pegawai, dan dikarenakan adanya pandemi *Corona Virus Disease-19* (Covid-19) maka kami tidak dapat menyebarkan kuesioner langsung kepada setiap pegawai Dinas Perkebunan dikarenakan sebagian besar pegawai Dinas Perkebunan diinstruksikan langsung oleh kepala dinas untuk melakukan pekerjaan dari rumah atau *work form home* (WFH), maka peneliti menyebarkan kuesioner penelitian dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

2.4 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan sebuah pengujian instrumen penelitian banyak sekali cara yang dapat dilakukan oleh seorang peneliti dan untuk penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier Sederhana menurut Sugiyono (2014), dinyatakan bahwa regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X \quad (3)$$

Keterangan

Y = Variabel terikat yang akan diprediksi

X = Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

Dalam penelitian ini untuk mencari rata-rata setiap jawaban responden guna untuk memudahkan menilai dari rata-rata tersebut maka dapat menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas menggunakan analisis rentang skor melihat pada tabel skor penilaian menurut Sugiyono (2017), digunakan kategori-kategori sebagai berikut menurut *range* seperti pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 : Analisis Rentang Skala

Kategori	skor
Sangat Rendah	1,00 - 1,79
Rendah	1,80-2,59
Cukup	2,60-3,39
Tinggi	3,40-4,19
Sangat Tinggi	4,20-5,00

Sumber:: Sugiyono (2017)

Setelah mendapatkan hasil penelitian maka data murni yang ada akan langsung diolah, sebelum mengolah dan melakukan pengujian data, untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur jawaban dari responden untuk setiap butir pernyataan yang diisi. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju pembobotan nilai pada skala likert untuk setiap pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3 : Skala Likert Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Singkatan	Keterangan	Bobot
1	STS	Sangat Tidak setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

2.5 Hipotesis

Hipotesis telah dirumuskan, dan bersifat sementara, dengan dasar atas jawaban dari hasil penelitian, yang didapat dari pengumpulan data yang ada. Setelah mengetahui definisi tentang hipotesis diatas maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian atau dugaan sementara dengan judul pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur:

- Ha : Diduga kompetensi berpengaruh pada Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Prov. Kaltim
- Ho : Diduga kompetensi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Prov. Kaltim.

2.6 Uji t

Untuk melakukan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauhkah variabel yang akan dijelaskan yaitu dalam hal ini adalah kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan. Dimana: b = Koefisien Regresi, sb = Standar Deviasi dari variabel bebas. Jika t tabel $\leq t$ hitung, maka pernyataan Ho diterima dan pernyataan Ha ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika t tabel $\geq t$ hitung, maka Ho ditolak, dan pernyataan Ha diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

2.7 Koefisien Korelasi

Setelah mendapatkan hasil perhitungan uji T maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja, dibuatlah sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat Sugiyono (2012), yaitu untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 4 : Interval Koefisien Kompetensi dan Kepuasan Kerja

Interval	Keterangan
0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

2.8 Uji Validitas

Selanjutnya dilakukan adalah mengolah data dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan, yang pertama adalah dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas jawaban tanggapan responden, definisi dari validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti Sugiyono (2010). Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 26 untuk mendapatkan hasil uji data penelitian yang telah diterima dari 94 orang pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur yang menjadi responden penelitian. Berdasarkan pendapat dari ahli, yaitu menurut Sugiyono (2010), semua instrumen penelitian dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid dilihat dari nilai r hitung yang harus $>$ dari 0,5. Pada instrumen uji validitas, penelitian ini memiliki sebanyak 6 butir pernyataan untuk indikator kompetensi dan 4 butir pernyataan untuk indikator kepuasan kerja.

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Kompetensi(X)

Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Pengetahuan (X1)	K1	0.609	Valid
Pemahaman (X2)	K2	0.539	Valid
Kemampuan (X3)	K3	0.534	Valid
Nilai (X4)	K4	0.640	Valid
Sikap (X5)	K5	0.660	Valid
Minat (X6)	K6	0.592	Valid

Tabel 6 : Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Faktor Psikologis (Y1)	KK1	0,744	Valid
Faktor Fisik (Y2)	KK2	0,586	Valid
Faktor Finansial (Y3)	KK3	0,727	Valid
Faktor Sosial (Y4)	KK4	0,533	Valid

Dari [Tabel 5](#), dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel kompetensi (X) adalah valid, hal ini dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,5$. Untuk mengetahui uji validitas variabel kepuasan kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat pada [Tabel 6](#). Dilihat hasil dari [Tabel 6](#) maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabelkepuasan kerjaadalah valid, nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0.5 .

2.9 Uji Realibilitas

Pada uji realibilitas dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 berdasarkan pendapat [Arikunto S \(2016\)](#), selanjutnya adalah mengetahui untuk hasil uji realibilitas penelitian terhadap variabel kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat pada [Tabel 7](#) dibawah ini:

Tabel 7 : Hasil Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kompetensi (X)	0.777	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0.768	Reliabel

Dilihat dari [Tabel 7](#), berdasar pada data responden yang telah diterima, yaitu hasil uji reabilitas penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari keseluruhan indikator pada variabel kompetensi dan kepuasan kerjaadalah lebih besar dari 0.6 sehingga dapat dikatakan dan disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel karena nilai yang dihasilkan melebihi 0.6 atau semakin mendekati angka 1. Dalam penelitian ini untuk mencari rata-rata setiap jawaban responden guna untuk memudahkan menilai dari rata-rata tersebut maka dapat menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas, digunakan kategori-kategori sebagai berikut menurut *range* seperti pada [Tabel 8](#) sebagai berikut:

Tabel 8 : Analisis Rentang Skala

Kategori	skor
Sangat Rendah	1,00 - 1,79
Rendah	1,80-2,59
Cukup	2,60-3,39
Tinggi	3,40-4,19
Sangat Tinggi	4,20-5,00

Melihat dari [Tabel 8](#) yaitu untuk skala penilaian masing-masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari tabel tersebut dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, sangat tinggi, diatas maka dapat dilakukan analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian. Sehingga mendapatkan hasil rentang skor penilaian indikator pada variabel kompetensi dan kepuasan kerja pegawai untuk setiap butir pernyataan variabel kompetensi yang mengukur berdasarkan 6 indikator penelitian berdasarkan pendapat dari [Sutrisno \(2011\)](#), yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, minat. Hasil perhitungan total skor untuk variabel motivasi kerja akan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9 : Penilaian Total Skor Variabel Kompetensi

Indikator	Skor
Pengetahuan	4.98
Pemahaman	4.99
Kemampuan	4.98
Nilai	4.99
Sikap	4.98
Minat	4.98
Rata-rata Skor	4.98

Dari hasil rata-rata skor perhitungan rentang skala pada variabel kompetensi yaitu dengan enam indikator menghasilkan nilai sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.20 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan memiliki kompetensi tinggi dalambidang pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tupoksi yang telah di bebaskan oleh Dinas Perkebunan. Setelah mengetahui rentang total skor dari variabel kompetensi dengan enam indikator yang telah disebutkan diatas, maka dilanjutkan kembali untuk perolaehan hasil analisis rentang skor pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari empat indikator penelitian berdasarkan pendapat [Edi Sutrisno \(2019\)](#), yaitu psikologis, fisik, finansial, sosial, yang dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 10 : Penilaian Total Skor Variael Kepuasan Kerja

Indikator	Skor
Psikologis	4.98
Fisik	4.98
Finansial	4.99

Sosial	4.98
Rata-rata Skor	4.98

Dari hasil [tabel 10](#) diatas, rata-rata skor dari perhitungan rentang skala pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.20 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap hasil kinerjanya, fasilitas yang diberikan, dan hak mereka yang sudah terpenuhi oleh Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana yang telah didapatkan, langkah selanjutnya adalah digunakan tabel interval koefisien untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel kompetensi dan kepuasan kerja pegawai, tabel tersebut berdasarkan pendapat para ahli Sugiyono (2012) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11 : Interval Koefisien Kompetensi dan Kepuasan Kerja

Interval	Keterangan
0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

Dari perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini, dengan melakukan uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26, maka didapatkan hasilnya dan disajikan pada tabel analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 12 : Hasil Analisis Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Kompetensi (X)	0.428	5.493	0.000
Konstanta	5.537		
F Hitung	30.170		
R ²	0.247		
Adjusted R ²	0.239		
R	0.497		
Kepuasan Kerja(Y)			

Dilihat pada [Tabel 11](#), variabel kompetensimempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerjaatau tidak berpengaruh maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dari hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,493 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$) dan derajat kebebasan atau $df = n-2 = 94 - 2 = 92$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,661, maka $5,493 > 1,661$ ($\alpha = 0.05$) dapat dikatakan bahwa, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Berarti pernyataan H_a dapat diterima dan H_o ditolak, yang berarti variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dari hasil tersebut dapat dimasukkan kedalam rumus regresi linier sederhana, yaitu:

$$Y = 1,923 + 0,719 X \quad (4)$$

Bahwa perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,247 maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempengaruhikepuasan kerja sebesar 24,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Maka dari hasil pada [Tabel 10](#) tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi variabel kompetensi(X) sebesar 0,428 artinya jika kompetensi pegawai tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja (Y) dan juga diketahui pada regresi linier sederhana tersebut nilai (a) = 5,537 nilai konstanta, yaitu estimasi darikepuasan kerja, (b) = 0,428 nilai koefisien dua arah, yaitu variabel kompetensi(X) terhadap kepuasan kerja(Y), diketahui (b) sebesar 0,428 adalah angka yang positif, artinya kompetensi berdampak baik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

Setelah mengetahui semua hasil dari penjelasan dan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah mendapatkan dukungan yaitu pernyataan H_a dapat diterima dan pernyataan H_o ditolak karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa pernyataan H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, dan didapatkan nilai koefisien regresi adalah 0,428 artinya variabel kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja masuk dalam rentang koefisien $\geq 0,25-0,5$ dengan keterangan korelasi cukup.

3. HASIL DAN DISKUSI

Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur memiliki tugas pokok yaitu meningkatkan peran perkebunan dalam pengembangan ekonomi wilayah berbasis kerakyatan melalui pembangunan perkebunan berkelanjutan. Sejarah Dinas Perkebunan terbentuk pada tahun 1963 dengan nama Dinas Perkebunan Rakyat Kalimantan Timur. Sedikit penjabaran tentang

fungsi Dinas Perkebunan adalah dalam hal membantu petani dalam pembukaan lahan atau areal perkebunan, petani yang memiliki lahan tidur dapat mengajukan permohonan bantuan berupa bibit, pupuk, dan herbisida, dalam wadah berupa kelompok tani. Kelompok tani mengajukan proposal perluasan areal perkebunan, dan Dinas Perkebunan akan menurunkan tim verifikator untuk melakukan verifikasi pada lahan-lahan kelompok tani tersebut. Setelah kelengkapan berkas dan administrasi lainnya telah terpenuhi maka kelompok tani tersebut akan dimasukkan dalam daftar penerima bantuan pada tahun anggaran berikutnya dan akan menerima bantuan tersebut pada tahun anggaran berikutnya. Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur juga memiliki beberapa cabang yang terbentuk dalam Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD), yang memiliki tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Agar dapat dipahami maka akan disajikan pada tabel dibawah ini.

3.1 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 13 : Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
< 30 tahun	18 orang	19.1 %
30- 40 tahun	27 orang	28.7 %
41- 51 tahun	27 orang	28.7 %
>51 tahun	22 orang	23.4%
Jumlah	94	100%

Berdasarkan hasil [tabel 13](#) dapat diketahui sebanyak 94 reponden pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur terbagi sebanyak 18 orang atau 19.1 % pegawai berusia dibawah 30 tahun, lalu sebanyak 27 orang pegawai atau 28.7 % berusia antara 30-40 tahun, sebanyak 27 orang pegawai atau 28.7 % berusia antara 41-51 tahun, dan sebanyak 22 orang pegawai atau 23.4 % berusia diatas 51 tahun. Dari data di atas dapat disimpulkan pegawai dengan usia 30 – 50 Tahun lebih banyak jumlahnya dibanding jumlah responden dengan umur lain. Dapat dikatakan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan timur diisi dominan oleh orang-orang usia produktif bekerja yakni pegawai dengan usia 30 - 40 tahun. Penting halnya suatu instansi pelayanan diisi dengan pegawai dengan usia produktif.

3.2 Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasar atas hasil data yang diperoleh pada kuesioner penelitian untuk karakteristik berdasar pada pendidikan pegawai yang mengisi kuesioner penelitian dapat diketahui berdasarkan data yang di terima, yang dapat diperhatikan pada [tabel 14](#) berikut dibawah ini :

Tabel 14 : Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Prosentase
SMA/SMK/MA	25 orang	26.6 %
Diploma (D1/D2/D3)	2 orang	2.1 %
Sarjana (S1)	61 orang	64.9 %
Magister (S2)	6 orang	6.4%
Jumlah	94	100%

Berdasarkan hasil [tabel 14](#) maka dapat dilihat responden yang mengisi data sebanyak 94 orang pegawai menurut tingkat pendidikannya yaitu sebanyak 25 orang atau 26.6% memiliki pendidikan setingkat SMA/SMK/MA, sebanyak 2 orang atau 2.1% memiliki pendidikan Diploma (D1/D2/D3), sebanyak 61 orang atau 64.9% memiliki pendidikan Sarjana (S1), dan sebanyak 6 orang atau 6.4% memiliki pendidikan Magister (S2). Dari data diatas dapat diambil kesimpulan lebih banyak pegawai dengan jenjang pendidikan tinggi S1 dibanding jenjang pendidikan lainnya. Ini merupakan gambaran bahwa Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur didalamnya berisikan pegawai yang telah menempuh pendidikan tinggi minimal sehingga Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dapat dipastikan pelayanan dan operasionalnya banyak di bantu oleh orang-orang yang berkompetensi dan mempunyai kredibilitas.

3.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasar atas hasil data yang diperoleh pada kuesioner penelitian untuk karakteristik berdasar pada masa kerja pegawai yang mengisi kuesioner penelitian dapat diketahui berdasarkan data yang di terima, yang dapat diperhatikan pada [tabel 15](#) berikut dibawah ini:

Tabel 15 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
≤ 10 tahun	41 orang	43.6 %
>10–20 tahun	31 orang	33 %
>20–30 tahun	13 orang	13.8 %
>30 tahun	9 orang	9.6%
Jumlah	94	100%

Berdasarkan data [tabel 15](#) dapat diketahui masa kerja pegawai Dinas Perkebunan sebagai berikut, sebanyak 41 orang atau 43.6% memiliki masa kerja ≤10 tahun, sebanyak 31 orang atau 33% memiliki masa kerja > 10-20 tahun, sebanyak 13 orang atau 13.8% memiliki masa kerja > 20-30 tahun, dan sebanyak 9 orang atau 9.6% memiliki masa kerja > 30 tahun. Dari data di atas dapat diambil kesimpulan pegawai dengan masa kerja kurang dari lebih 10 tahun lebih dominan dibanding dengan masa

kerja lainnya dikarenakan cukup banyak pegawai-pegawai yang telah memasuki masa pensiun, dan ada beberapa pegawai yang baru saja diangkat menjadi pegawai negeri sipil dan ditambah oleh tenaga Non PNS sehingga Dinas Perkebunan Kalimantan Timur diisi oleh pegawai yang minim pengalaman namun, cenderung membawa ide baru dan rasa ingin belajar yang masih tinggi.

3.4 Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Pada hasil uji validitas pada [tabel 5](#) & [tabel 6](#), pada pembahasan sebelumnya, yaitu untuk variabel kompetensi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel kompetensi (X) adalah valid, dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai korelasi $> 0,5$. Namun pada indikator untuk pernyataan kemampuan mendapatkan nilai validitas paling rendah, ini dikarenakan ada beberapa pegawai yang telah memasuki masa pensiun, lalu pegawai lain akan menempati posisi yang ditinggalkan, maka mereka harus kembali mempelajari alur pekerjaan saat ini, agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Sedangkan untuk pernyataan pada variabel kepuasan kerja yaitu pada indikator sosial mendapatkan nilai terendah daripada indikator lainnya ini mengambarkantidak semua pegawai dapat di minta nasehat atau bantuan dalam pekerjaan, dikarenakan mereka juga memiliki pekerjaan yang harus di selesaikan dan tidak menguasai bidang pekerjaan tersebut. Dari hasil uji realibilitas yang terdapat pada [tabel 7](#) pada pembahasan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki hasil diatas 0,6 berarti dapat dikatakan kedua variabel penelitian reliabel, dikarenakan semua pernyataan yang diberikan valid, karena kompetensi pegawai yang tergolong tinggi maka hasil kerja juga dapat dikatakan baik dan sesuai dengan target yang ditentukan pada awal tahun, capain hasil pekerjaan tersebut mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

3.5 Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Dari hasil rata-rata skor perhitungan rentang skala pada variabel kompetensi yaitu dengan enam indikator menghasilkan nilai sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.20 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan memiliki kompetensi tinggi dalambidang pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tupoksi yang telah di bebankan oleh Dinas Perkebunan. Dengan kompetensi tinggi yang dimiliki sebagian besar pegawai Dinas Perkebunan, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan agar tidak terjadi keterlambatan yang dapat menimbulkan kurangnya target pencapaian kinerja yang telah di tentukan pada saat awal tahun anggaran Dinas Perkebunan. Dari hasil rata-rata skor dari perhitungan rentang skala pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.20 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap hasil kinerjanya, fasilitas yang diberikan, dan hak mereka yang sudah terpenuhi oleh Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

4. KESIMPULAN

Dari hasil rata-rata skor perhitungan rentang skala pada variabel kompetensi yaitu dengan enam indikator menghasilkan nilai sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.20 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan memiliki kompetensi tinggi dalambidang pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tupoksi yang telah di bebankan oleh Dinas Perkebunan. Dengan kompetensi tinggi yang dimiliki sebagian besar pegawai Dinas Perkebunan, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan agar tidak terjadi keterlambatan yang dapat menimbulkan kurangnya target pencapaian kinerja yang telah di tentukan pada saat awal tahun anggaran Dinas Perkebunan. Dari hasil rata-rata skor perhitungan rentang skala pada variabel kepuasan kerja yaitu dengan empat indikator menghasilkan nilai sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.20 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap hasil kinerja, fasilitas yang diberikan, dan hak mereka yang sudah terpenuhi oleh Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Dari hasil olah data yang dilakukan peneliti dengan bantuan *software* SPSS 26 dengan hasil *output* data tersebut dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

SARAN

Pihak Dinas Perkebunan dapat memberikan pelatihan kepada pegawai baru dan pegawai lama yang akan menempati posisi baru agar kompetensi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat, pelatihan juga dimaksudkan agar pegawai juga memiliki dasar sebelum menempati posisi yang baru agar dapat langsung beradaptasi secara cepat, dan dapat menjaga kinerja pegawai agar tetap maksimal. Dalam indikator kepuasan kerja diharapkan Dinas Perkebunan dapat menjaga kepuasan kerja pegawai yang sudah baik, kedepannya faktor fisik dapat ditingkatkan dengan memperbaharui fasilitas pekerjaan yang dapat memaksimalkan hasil kerja pegawainya, dengan fasilitas yang maksimal maka kepuasan kerja akan meningkat. Bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang serupa diharapkan dapat menambah atau merubah indikator penelitian atau memakai metode perhitungan lain yang dapat berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai.

REFERENSI

- Ardiana, Brahmayanti, Subaedi. 2010. Kompetensi Sumber Daya Manusia UMK terhadap Kinerja. www.jurnalmanajemen.petra.ac.id. (diakses April 2020).
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bernard C. Renyut, H. Basri Modding, Jobhar Bima, St. Sukmawati. 2017. *The effect of organizational commitment, competence on job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office*. www.osf.io/preprints/inarxiv/hnwdt (diakses April 2020).
- Busro, Muhammad. 2018. Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Bouge, & Sekran. (2013). Edisi 5, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley@Sons.
- Christopher J McKinley, Chelsea Perino. 2013. *Examining communication competence as a contributing factor in health care workers' job satisfaction and tendency to report errors*. www.tandfonline.com (diakses April 2020).
- Dadang, Astuti, Hera Dzaky dan Iskandar. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Chitose Internasional Tbk.).
- Dessler, Gary. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat : PT. Indeks.
- Dhermawan A, Sudibya I, Utama I. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. www.ojs.unud.ac.id/index.php (diakses April 2020).
- Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. <https://disbun.kaltimprov.go.id/> (diakses pada 24 Juni 2020)
- Edison, Emeron, Anwar, Yohny, dan Komariah Imas, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Jakarta, Kencana.
- Edy, Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-10. Jakarta: Prenamedia Group.
- Kandula R. Srinivas, 2013. *Competency Based Human Resource Management, Gate Corporation, Bangalore, Delhi*.
- Marwansyah, Yohanas Oemar. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Bank OCBC NISP Tbk, Cab. Pekanbaru. www.jtmb.ejournal.unri.ac.id (diakses April 2020).
- Muhammad Arifin H. 2015. *The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance*. www.files.eric.ed.gov/fulltext. (diakses April 2020).
- Muh. Akram, Muh. Irfan Malik, Muh. Sarwar, Muh. Anwer, Fayyaz Ahmad. 2015. *Relationship of teacher competence with professional commitment and job satisfaction at secondary level*. www.researchgate.net (diakses April 2020).
- Mulyanto. 2018. *Enhancing competence, environmental management system, job satisfaction and employee performance*. www.researchgate.net/publication (diakses April 2020).
- Moehersono, 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Surabaya, Ghalia.
- Moehersono, 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Pandaleke, Deddy. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. www.ejournal.unsrat.ac.id (diakses April 2020).
- Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur. 2016. Nomor 74 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
- Samiun, Sjaruddin, Purnomo. 2017. Pengaruh Pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BRI (persero) Tbk, Cab. Makasar www.osf.io (diakses April 2020).
- Singh, Vikram; Grover Sandeep dan Kumar, Ashok (2008). *Evolution Of Quality in an Educational Institute: a Quality Function Deployment Approach*. *Educational Research and Review*. Vol.3(4), pp. 15-55, May 2014.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-10. Jakarta: Prenamedia Group.
- Usman, Husaini. 2011. Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Bumi Aksara. Jakarta.
- UU Nomor 43 Tahun 1999, tentang perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok – pokok Kepegawaian.
- Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Press.
- Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo, 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada