Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 30496-30502

PENGARUH KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Muhammad Amali Zikri[1], Julkarnain[2], M. Nelson Pinem[3]
[1]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
[1,2]Universitas Islam Sumatera Utara
amalizikri04@gmail.com

Published: November, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara baik secara parsial maupun simultan. Dengan rumusan masalah: (1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, (2) Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, (3) Bagaimana pengaruh kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*, dengan total sampel berjumlah 53 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas, asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi, analisis regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (f), dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, (2) Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, (3) Variabel Kompetensi dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Kompetensi, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu utama dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor publik. Salah satu aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM adalah kompetensi pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Menurut (Wibowo, 2017), kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi. Penelitian oleh (Anjani, 2019) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja di instansi pemerintah.

Selain kompetensi, fasilitas kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Fasilitas kerja mencakup berbagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. (Moenir, 2016) menyatakan bahwa fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian oleh (Rangkuti et al., 2021) menunjukkahn bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa perhatian terhadap aspek fasilitas kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Namun, terdapat beberapa masalah yang dihadapi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pertama, sering kali ada ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dan bidang tugas yang diberikan, yang menyebabkan pegawai kesulitan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Kedua, tata letak ruang kerja yang kurang efisien juga menjadi masalah, di mana banyak pegawai terpaksa bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman akibat keterbatasan ruang, yang dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas.

Kinerja pegawai adalah elemen penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. (Kasmir, 2016) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai ukuran dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu. Kinerja yang baik mencakup tidak hanya hasil kerja yang berkualitas tetapi juga efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dan kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Menurut (Wibowo, 2017), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung sikap kerja dalam melaksanakan tugas, dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik untuk digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dan serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2016).

Menurut Mangkunegara dalam (Bintoro, 2017), mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. (Kaswan, 2017) kinerja pegawai yaitu mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan,

METODOLOGI PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian ini di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jalan Teuku Daud No.5 Madras Hulu, Medan Polonia, Medan.
Objek penelitian ini adalah tentang pengaruh kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jalan Teuku Daud No.5 Madras Hulu, Medan Polonia, Medan berjumlah 112 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling,* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 53 orang.

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut (Gunawan, 2023) :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat
a = Konstanta
b1-3 = Koefisien regresi
X1 = Variabel bebas 1
X2 = Variabel bebas 2
e = Standard error

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dignakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien regresi melalui SPSS pada bagian *Unstandardized Coefficients* dengan membandingkan *Unstandardized Coefficient* B dengan standard *error of estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan t hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1) Apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi < α (0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Apabila t hitung < t tabel dan tingkat signifikansi > α (0,05), H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2016), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap variabel dependen atau terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

1) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila F hitung > F tabel atau sig < 0,05, maka H1 diterima . Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila F hitung < F tabel atau sig > 0,05, maka H1 ditolak. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali dalam (Wahyuni & Alim, 2024) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,550	2,764		,199	,843
	Kompetensi	,711	,110	,653	6,473	,000
	Fasilitas Kerja	,275	,113	,246	2,434	,019

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Bedasarkan 30499aria diatas, pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Y = 0,550 + 0,711 + 0,275 + e

a. Nilai *constant* (a) sebesar 0,550 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kompetensi (X1) dan fasilitas kerja (X2).

b. Nilai koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,711, menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompetensi maka akan mempengaruhi pegawai sebesar 0,711.

c. Nilai koefisien regresi fasilitas kerja (X2) sebesar 0,275, menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel fasilitas kerja maka akan mempengaruhi pegawai sebesar 0,275.

Tabel 2. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,550	2,764		,199	,843
	Kompetensi	,711	,110	,653	6,473	,000
	Fasilitas Kerja	,275	,113	,246	2,434	,019

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel out put SPSS "Coeficients" diatas diketahui :

a) Variabel Kompetensi (X1)

Nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 6,473. Karena nilai t hitung > t tabel (6,473 > 1.675) dan nilai signifikasi (0.000 < 0.05), sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, dengan besar pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,711 atau 71,1%.

b) Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Nilai t hitung variabel fasilitas kerja sebesar 2,434. Karena nilai t hitung > t tabel (2,434 > 1.675) dan nilai signifikasi (0.019 < 0.05), sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, dengan besar pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja sebesar 0,275 atau 27,5%.

Uji F (Uji Simultan)

1) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila F hitung > F tabel atau sig < 0,05, maka H1 diterima . Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila F hitung < F tabel atau sig > 0,05, maka H1 ditolak. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan Derajat Kebebasan (df) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau 3 – 1 = 2, dan jumlah sampel dikurang 3 atau 53 – 3 = 50. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,18.

Tabel 3. Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	523,982	2	261,991	54,152	,000[b]
	Residual	241,905	50	4,838		
	Total	765,887	52			

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kompetensi

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan dari Tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel (54,152 > 3,18) dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kompetensi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4. Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827[a]	,684	,672	2,200

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,672 atau 67,2% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kompetensi (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,672 atau 67,2%. Untuk sisanya sebesar 32,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan pengolahan statistik, diperoleh temuan-temuan yang menguatkan teori manajemen sumber daya manusia terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang dimaksud meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif, efisien, dan sesuai dengan standar organisasi.

Temuan ini menguatkan teori kompetensi dari Spencer & Spencer (1993), yang menyatakan bahwa kompetensi inti pegawai berperan langsung dalam menentukan keberhasilan kerja. Dalam konteks BKD Provinsi Sumatera Utara, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan diri terbukti meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan pegawai.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Selain kompetensi, fasilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Fasilitas kerja yang dimaksud mencakup sarana dan prasarana penunjang pekerjaan seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, jaringan internet yang stabil, dan sistem kerja berbasis teknologi informasi.
Fasilitas kerja yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa kondisi kerja termasuk dalam faktor higiene yang, meskipun bukan motivator utama, memiliki peran penting dalam mencegah ketidakpuasan kerja dan menunjang kinerja.

3. Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja secara Simultan terhadap Kinerja
Secara simultan, kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, sinergi antara kualitas individu dan dukungan lingkungan kerja sangat menentukan seberapa baik pegawai mampu menjalankan tugasnya. Tanpa kompetensi yang memadai, fasilitas kerja yang canggih sekalipun tidak akan memberikan hasil maksimal. Begitu pula sebaliknya, kompetensi tinggi tanpa dukungan sarana kerja yang layak akan menghambat produktivitas.
Hasil ini menunjukkan bahwa BKD Provinsi Sumatera Utara perlu menyeimbangkan pengembangan sumber daya manusia dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja. Strategi manajemen kinerja yang terintegrasi antara pelatihan pegawai dan perbaikan fasilitas akan menghasilkan kinerja organisasi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa **kompetensi** dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terbukti memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Pegawai yang kompeten cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
Selain itu, fasilitas kerja yang memadai juga berperan penting dalam menunjang kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, sarana dan prasarana yang lengkap, serta dukungan teknologi yang baik memungkinkan pegawai bekerja lebih fokus, cepat, dan produktif. Tanpa dukungan fasilitas yang layak, potensi dan kompetensi pegawai tidak akan berkembang secara optimal. Secara simultan, kombinasi antara kompetensi yang tinggi dan fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Oleh karena itu, pimpinan BKD Provinsi Sumatera Utara disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan, sekaligus meningkatkan kualitas fasilitas kerja agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, *6*, 1–11. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr
Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, *3*(1), 1–10. http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm
Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. Jurnal Manajemen, *2*(1), 1–21. https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume
Bandari, A. S. (2016). Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10–21.
Bintoro, D. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gava Media.
Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). *Pearson Education.*
Firman, F., Wulandari, W., & Jaenab, J. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap

Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima. *Journal Missy (Management and Business Strategy)*, *4*. https://doi.org/https://doi.org/10.24929/missy.v4i1.2720
Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis *Multivariete SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Gunawan. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Carefastindo Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik) (1st ed.). Jakarta : Rajawali Pers.
Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Alfabeta.
Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, *6*(1), 49–57.
Lupiyoadi, R. (2016). Manajemen Pemasaran Jasa. Salemba Empat.
Moenir, A. S. (2016). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Bumi Aksara.
Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). Jadi Karyawan Kaya : Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan. Visimedia.
Parmin, P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi, 16(01), 21–39. https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v16i01.78
Putri, F. S., Sutrisna, A., & Asyiah, A. K. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 2(2), 118–128.
Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. Konferensi Nasional Sosial Dan *Engineering* Politeknik Negeri Medan 2021, 553–564.
Rismawati, & Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan (I. Marzuki (ed.)). Celebes Media Perkasa.
Sabri, & Susanti, M. (2021). Pemanfaatan Limbah Pelepah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa. Media Sains Indonesia.
Sanjaya, D. (2015). Penilaian Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Gramedia.
Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Rafika Aditama.
Suban, G. S., Tewal, B., & Dotulong, L. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tropica Cocoprima Lelema. Jurnal EMBA*:* Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(4), 332–341.
Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
Wahyuni, & Alim, N. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene. Mala'bi: Jurnal Manajemen Ekonomi, 5, 32–39.
Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers.
https://bapeg.sumutprov.go.id/