

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDAKOTA TANJUNGBALAI

Iriani
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
iriani@fe.uisu.ac.id

ABSTRACT

The problem in this research is the lack of competence of employees in work, discipline and work loyalty, in the completion of their work so that the work produced is less good and not timely. The purpose of this research is to know and analyze the influence of competency, discipline and loyalty for the performance of Pegawaiiat Bappeda City Tanjungbalai. The research method is exploratory research, where variables are measured on a likert scale. The data collection method is done by interview, with a list of questions (questionnaire) and observations. The population in this study is all employees of the city of Tanjungbalai Bappeda. The number of samples in this study is all employees of the city of Tanjungbalai Bappeda which amounted to 34 people. Furthermore, the validity and reusability test. The data analysis techniques used are classical assumption tests, hypothesis tests, and coefficient of determination. The results showed that:(1) A variable partial competency affected Pegawaiiat Bappeda City Tanjungbalai; (2) In a partial disciplinary variable affecting the employee's performance at Bappeda of Tanjungbalai; (3) In partial variable loyalty Kerjamempengaruhi Kinerja officers in the city Bappeda Tanjungbalai; (4) Simultaneously there is a positive and significant influence between the variable competency, discipline and loyalty to the performance of employees in the city Bappeda Tanjungbalai.

Keywords : *competence, discipline, work loyalty, performance.*

ABSTRAK : *Masalah dalam penelitian ini adalah kurangnya kompetensi pegawai dalam bekerja, disiplin dan loyalitas kerja, dalam penyelesaian pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang baik dan tidak tepat waktu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Loyalitas Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Kota Tanjungbalai. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bappeda Kota Tanjungbalai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bappeda Kota Tanjungbalai yang berjumlah 34 orang. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:(1) secara parsial variabel Kompetensi mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Bappeda Kota Tanjungbalai; (2) secara parsial variabel Disiplin mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Bappeda Kota Tanjungbalai; (3) secara parsial variabel Loyalitas Kerjamempengaruhi Kinerja Pegawai pada Bappeda Kota Tanjungbalai; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompetensi, Disiplin dan Loyalitas Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Kota Tanjungbalai.*

Kata kunci : *Kompetensi, Disiplin, Loyalitas Kerja, Kinerja.*

1. Pendahuluan

Dalam menjalankan manajemen sebuah perusahaan/organisasi peranan sumber daya manusia sangat mendukung dan membantu manajemen tersebut untuk membawa

perusahaan / organisasi kearah pengembangan dan pertumbuhan atau sebaliknya. Dengan kata lain potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting

dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keungguan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula (J.Ravianto, 1986). Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan) dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Dalam pencapaian kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya dan sesuai dengan tugas pokok dan peranan fungsi yang harus dilaksanakan sesuai tingkat kompetensi khusus yang diperlukan dari karyawan/pegawai. Oleh karena itu, kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas atau kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22). Menurut Prawirosentono (2011:27) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain Efektifitas dan efisiensi, Otoritas, Disiplin, Inisiatif

Menurut Sedarmayanti (2007:260) hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja karyawan/pegawai yang baik tentu akan menghasilkan produk kerja yang baik juga, demikian juga sebaliknya, bila kinerja karyawan/pegawai kurang baik maka produk kerja yang dihasilkan juga akan berkurang kualitasnya. Namun kinerja karyawan/pegawai dalam sebuah organisasi tidak semuanya sama, ada beberapa faktor permasalahan yang membuat kinerja seorang karyawan/pegawai itu sendiri rendah atau dibawah rata-rata. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, kompetensi, disiplin, pengalaman, loyalitas kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Kompetensi merupakan modal awal dari dalam diri karyawan/pegawai yang harus dimiliki untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kompetensi karyawan/pegawai maka sudah seharusnya semakin tinggi kinerjanya.

Sebaliknya semakin karyawan tidak kompeten maka semakin rendah kinerjanya. Menurut Spencer dan Spencer dalam Tjutju dan Suwatno (2009:23), menyatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi, yaitu Keterampilan (*Skill*), Pengetahuan (*Knowledge*), Konsep Diri (*Self Concepts*), Motif (*Motive*) dan Sifat (*Traits*).

Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa suatu organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensimerupakan modal dasar seorang karyawan/pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan tepat dengan metode atau standar kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Keberadaan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Tanjungbalai diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor : 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 6 Tahun 2016. Bappeda secara kelembagaan harus lebihberkualitas, sehingga segala rumusan kebijakan perencanaan pembangunan daerah yang akan ditetapkan dan dilaksanakan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan prosedural.

Bappeda turut mendukung keberhasilan pembangunan dengan melaksanakan program dankegiatanbidangperencanaansesuai denganmisi Kota Tanjungbalai yang pertamayaitu “Melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) untuk mencapai prestasi di berbagai bidang pembangunan dengan mengedepankan pelayanan publik yang prima”. Selain itu juga Bappeda Kota Tanjungbalai memiliki tugas dalam pengendalian, monitoring dan evaluasi perencanaan pembangunan daerah.

pegawai Bappeda diharuskan memiliki kompetensi yang berkualitas dalam manajerial agar tercapainya tujuan organisasi berdasarkan standar yang ditetapkan. Kompetensi yang tinggi serta sistematis dalam memecahkan masalah yang harus dimiliki oleh pegawai diantaranya mencakup pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku.

Selain itu juga, kinerja Bappeda dipengaruhi oleh faktor disiplin dan loyalitas kerja pegawai. Salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, sebab disiplin mempunyai

dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan.

Menurut Rivai (2004: 444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang buruk akan berakibat negatif dalam penyelesaian semua pekerjaan Bappeda yang telah ditentukan dalam siklus perencanaan akan terlambat atau tidak tepat waktu. Keadaan ini dikarenakan belum adanya ketegasan sanksi dari pemerintah itu sendiri untuk menumbuhkan kedisiplinan pegawai agar mentaati peraturan yang ditetapkan. Demikian juga dengan loyalitas kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Bappeda. Loyalitas kerja akan tercipta apabila pegawai merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu organisasi. Rivai (2004: 444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti Kehadiran hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja, Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya, Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, dan bekerja etis.

Seringnya ada tekanan-tekanan dalam pekerjaan yang diberikan kepada pegawai

Bappeda yang membuat pegawai Bappeda tidak merasa nyaman, tidak bergairah dan tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitu juga jika Bappeda tidak dapat transparansi kepada pegawainya. Transparansi tentang kondisi instansi sangat menunjang kinerja para pegawainya sehingga pegawai dapat ikut serta dalam berpartisipasi memajukan instansi dalam pencapaian tujuan. Partisipasi atau keterlibatan pegawai pada setiap kegiatan organisasi dapat menentukan loyalitas pegawai pada instansi karena partisipasi merupakan kreatifitas yang dimiliki setiap pegawai dan sangat dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai target instansi. Dengan adanya loyalitas yang tinggi maka instansi akan dengan sangat mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Metode Penelitian

2.1. Lokas Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Bappeda Kota Tanjungbalai yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Km 5,5 Kelurahan Sijambi Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai. Objek penelitian ini adalah pengaruh kompetensi, disiplin dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Tanjungbalai. Waktu penelitian ini akan dilakukan mulai April sampai September 2018. Berikut disajikan jadwal penelitian.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda Kota Tanjungbalai yang berjumlah 34 orang. yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai Bappeda Kota Tanjungbalai yang berjumlah 34 orang.

Tabel 1

Jumlah ASN Bappeda Berdasarkan Golongan dan Tingkat Pendidikan per Januari 2018

No	Gol.	Pendidikan					Total
		S3	S2	S1	DIII	SLTA	
1	IVc	-	1	1	-	-	2
2	Ivb	-	1	-	-	-	1
3	Iva	-	1	1	-	-	2
4	IIIId	1	2	6	1	-	10
5	IIIc	-	4	4	-	-	8
6	IIIb	-	-	1	-	-	1
7	IIIa	-	-	2	-	-	2
8	IIId	-	-	-	-	-	-
9	IIc	-	-	-	1	3	4
10	IIb	-	-	-	-	-	-
11	IIa	-	-	-	-	4	4
Total		1	9	15	2	7	34

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh kompetensi,

disiplin dan loyalitas secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Tanjungbalai. Adapun hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 2
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.349	3	59.116	12.832	.000 ^b
	Residual	138.210	30	4.607		
	Total	315.559	33			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

b. Predictors: (Constant), Total_Loyalitas, Total_Kompetensi, Total_Disiplin

Dengan tingkat kepercayaan penelitian 95% dan tingkat alpha 5% serta penelitian metode dua sisi, dapat ditentukan nilai F_{tabel} adalah sebesar 2.92. Tabel 5.18. menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12.832 > 2.92$ dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai alfa

(0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara serempak, Kompetensi, Disiplin dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kota Tanjungbalai.

3.2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Tabel 3
Uji Hipotesis Secara Simultan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.022	5.732		.876	.388		
Total_Kompetensi	.247	.082	.404	3.015	.005	.814	1.229
Total_Disiplin	.268	.093	.391	2.894	.007	.802	1.247
Total_Loyalitas	.114	.049	.285	2.342	.026	.983	1.017

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Maka pengujian hipotesis secara parsial dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Diketahui bahwa nilai Sig. variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3.015 > t_{tabel} 2.03951$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bappeda Kota Tanjungbalai.
- Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai
Diketahui bahwa nilai Sig. variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah

sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2.894 > t_{tabel} 2.03951$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bappeda Kota Tanjungbalai.

- Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Diketahui bahwa nilai Sig. variabel Loyalitas kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2.342 > t_{tabel} 2,03951$. Sehingga dapat disimpulkan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bappeda Kota Tanjungbalai.

3.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kompetensi, disiplin dan

loyalitas kerja menjelaskan kinerja. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 3.5. berikut ini:

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.562	.518	2.14639	1.442

a. Predictors: (Constant), Total_Loyalitas, Total_Kompetensi, Total_Disiplin

b. Dependent Variable: Total_Kinerja

Diketahui bahwa nilai R_{Square} sebesar 0,562 atau sama dengan 5,20%. Artinya bahwa variabel kompetensi, disiplin dan loyalitas kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 56,20% sisanya 43,80% dijelaskan oleh variabel lain yang berada diluar model penelitian ini.

4. Kesimpulan

Kompetensi pegawai pada Bappeda Kota Tanjungbalai memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai pada Bappeda Kota Tanjungbalai pada umumnya sudah baik namun harus dipertahankan dan dikembangkan kompetensi yang ada pada para pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin meningkat serta perlunya pengkajian analisis jabatan terhadap pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Oleh karena itu diperlukan strategi untuk mendorong terciptanya kompetensi pegawai yang lebih baik seperti memberikan pelatihan-pelatihansesuai jabatannya dan para pegawai harus mempunyai inisiatif dalam bekerja sehinggameningkatkankinerja yang lebihmemuaskan.

Disiplinpegawai pada Bappeda Kota Tanjungbalai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan disiplin pegawai sangat menentukan hasil pekerjaan pegawai secara tepat waktu sesuai dengan jadwal pekerjaan. Untuk lebih meningkatkan disiplin diperlukan konsistensi para pegawai untuk tetap memperhatikan kebijakan yang berhubungan dengan disiplin pegawai pada Bappeda Kota Tanjungbalai. Memberikan bimbingan dan arahan terhadap pegawai agar memiliki sikap patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengalah untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, agar lebih efektif lagi penerapannya dan dilaksanakan secara konkrit sehingga kinerja menjadi optimal. Pemberian hukuman disiplin terhadap pelanggaran yang dilakukan juga perlu diperhatikan agar para pegawai jera tidak mengulangnya kembali.

Loyalitaspegawai pada Bappeda Kota Tanjungbalai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa diperlukannya loyalitas kerja pegawai untuk bersama-sama tetap berkomitmen untuk mencapai visi dan misi Kantor Bappeda Kota Tanjungbalai. Untuk meningkatkan loyalitas kerja, para pegawai harus diberikan dorongan atau pengarahan agar terus bersemangat bekerja, kenyamanan dan kepercayaan yang lebih juga akan meningkatkan loyalitas kerja pegawai dan diberikan pendidikan dan pelatihan tentang meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap sebuah pekerjaan agar dapat memberikan hasil yang efektif dan efisien serta berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto, 2006, Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Public. Yogyakarta: UGM Press.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Ardana, I komang dkk. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Denpasar: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). Manajemen Penelitian. Jakarta: RinekaCipta.

- Asad, M. 2005. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- David, F.R. 2004. "Manajemen Strategis: Konsep. Edisi ketujuh". PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan rogram SPSS ".Semarang : UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009.Manajemen: Dasar, Pengertian, dan MasalahEdisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis, 2005,Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian,Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Jakarta Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Kusumo, B.C.S. (2006). Hubungan antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunagara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunagara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Masri Singarimbun.1991. Metode Penelitian, Yogyakarta : LP3S.
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Palan, R. (2007). Competence Management A Practicionser's Guide (Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi). Penerjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta: PPM.
- Pfeffer .J, Soetjipto Budi W, Handoko T. Hani, dkk, 2003, Paradigma Baru Manajemen SumberDaya Manusia, Editor A. Usmara, Cetakan Keempat, Edisi Kedua, Penerbit Amara Books Yogyakarta.
- Ravianto, j. (1986). Produktivitas dan Manusia Indonesia. Jakarta. Siup.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Drs. Benyamin MolanJakarta: Salemba Empat Hal 22.
- Sedarmayanti, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung , PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti.(2014).SumberDayaManusiadanP roduktivitasKerja.Jakarta:MandarMaju.
- Siagian, Sondang. P. 2006. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto, B. Sastrohadwiryo. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Suprihanto. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas erbuka, Karunika, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Steers, Richard M., Lyman W. Porter., Bigley. 1983. Motivation and Leadership at Work. 6th Edition. McGraw-Hill Edisi Internasional.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
- Keputusan Presiden Nomor 27 Tahun 1980 tentang Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 185 Tahun 1980 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat II.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
- Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah.
- Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 7 Tahun 2016 tentang Rencana Jangka Menengah Daerah Kota Tanjungbalai Tahun 2016-2021.
- Peraturan Walikota Tanjungbalai Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tanjungbalai.
- Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. E Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 9, September 2015 Hlm 159-170.
- Ni Made Rima Pranita, Ni Nyoman Dewi Pascarani, Ni Wayan Supriyanti, Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus Lpd Desa Adat KedonGANAN).
- Yoga Arsyenda, Pengaruh Motivasi Kerja b Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns (Studi Kasus : Bappeda Kota Malang). Jurnal Ilmiah.

Literatur Jurnal :

- Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia¹, Ni Nyoman Yulianthini², Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).
- Amwiarni Sartika, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. E-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 Hlm 54-65.
- Marliana Budhiningtias Winanti, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). Majalah Ilmiah Unikom Vol.7, No. 2.
- Meri Revita, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap