

PENGARUH TATA RUANG KANTOR, LINGKUNGAN KERJA, STANDAR ERGONOMI, FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI BATAM

Yannik Ariyati^{1*}, Marcellus Sabastian Haryo Lumakso², Sastra Tamami³

Universitas Riau Kepulauan

Corresponding Author: yannik Aryati yannik_ariyati@yahoo.co.id

ARTICLE INFO

Keywords: Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Standar Ergonomi, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

Received : Date, Month

Revised : Date, Month

Accepted: Date, Month

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI BATAM.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI yang berjumlah 33 orang dan pengambilan sampel menggunakan teori sampling jenuh, sampel yang digunakan seluruh karyawan PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI yang berjumlah 33 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan desain penelitian analisis deskriptif. Metode pengumpulan instrumen yang digunakan adalah penyebaran kuesioner melalui Google Form. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Tata Ruang Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI 3) Standar Ergonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI 4) Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 16,782 \geq F_{tabel} 2,728$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

1. PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan organisasi dan perusahaan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja anggota dan karyawannya. Fenomena ini tidak terlepas dari kemampuan suatu organisasi dalam berupaya meningkatkan sarana

dan prasarananya. Hal ini, pada gilirannya, harus mengarah pada peningkatan kinerja dan kemampuan anggota secara efektif dan efisien.

Banyak faktor yang memengaruhi lingkungan fisik salah satunya adalah faktor yang mempengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja yakni adalah ruang kantor. Ruang kantor sendiri adalah *space* atau dimensi yang mana adalah tempat untuk karyawan berinteraksi dengan pekerjaan dan tugas yang dimilikinya secara langsung setiap hari dan setiap saat.

Aspek lain yang menjadi fokus dalam lingkungan fisik sebuah perusahaan yakni adalah faktor ergonomi. Ergonomi umumnya merupakan rancangan bangunan (*desain*) dan rancangan kembali (*redesain*) yang meliputi perangkat keras dan desain kerja suatu organisasi. Ergonomi sendiri merupakan suatu kajian studi yang berfokus terhadap anatomi tubuh manusia (Hutabarat 2017). Selain penepatan tata ruang atau *layout* kerja untuk mencapai produktivitas kinerja perlulah untuk memperhatikan manusianya atau sumber daya aktif untuk dikelola secara baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Ergonomi merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku manusia dalam penyetingan situasi kerja demi keselamatan, keuntungan dan kebaikan karyawan dan atasan. Pengaplikasian studi ergonomi sendiri untuk mengupayakan penyeserasian antara manusia dan mesin. Maka dari itu penerapan ergonomi yang baik akan membuat seorang karyawan merasa nyaman sehingga kinerja semakin meningkat.

Pendekatan ergonomi adalah suatu faktor yang berkaitan dengan fisik (fisiologi) dan perilaku (psikologi) manusia saat melakukan interaksi dengan mesin dalam rancangan sistem hubungan manusiamesin dan lingkungan kerja fisik yang menjadi pertimbangan utama studi ini. Sederhananya ergonomi merupakan sebuah bidang ilmu studi yang berfokus terhadap teknologi yang berkaitan dengan desain kerja berdasarkan anatomi, psikologi dan fisiologi manusia yang bertujuan untuk menurunkan resiko cedera dan meningkatkan kinerja dalam lingkup ruang kerja.

Standar Ergonomi sendiri belum memiliki tempat yang terfokus dan belum menjadi sekala prioritas di perusahaan lokal dikarenakan masih sering terjadi kecelakaan kerja, terutama pada UKM (Usaha Kecil Menengah) yang merupakan penyerap besar tenaga kerja di Indonesia. Karena merupakan suatu studi yang dalam konteks mencegah kecelakaan dan keselamatan kerja, ergonomi perlu lagi untuk diedukasikan ke seluruh lini usaha di Indonesia, karena mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia dalam jangka waktu yang panjang.

Salah satu komponen penting yang terkait dengan ergonomi yakni adalah fasilitas kerja, yang mana fasilitas kerja sendiri merupakan objek yang berperan sebagai partner penunjang bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas sendiri merupakan sarana yang digunakan untuk mempermudah dan memperlancar suatu fungsi.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. (Sugiyono, 2017) Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel untuk mengetahui nilai masing-masing antar variabel. (Balaka, 2020) Populasi Dan Sampel

Populasi dan sampel yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI BATAM dengan jumlah 33 orang dari data yang ada. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Santoso, 2020)

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel Tata Ruang Kantor (X1), Lingkungan Kerja (X2), Standar Ergonomi (X3), Fasilitas Kerja (X4), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid yaitu:

1. Nilai r Hitung $>$ r Tabel, maka dinyatakan valid dengan nilai r Tabel = 0.344
2. Nilai $\text{sig.} < \alpha$, maka dinyatakan valid dengan nilai $\alpha = 0,05$

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel yang disyaratkan	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Tata Ruang Kantor	0,728	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,724	0,60	Reliabel
3	Standar Ergonomi	0,804	0,60	Reliabel
4	Fasilitas Kerja	0,691	0,60	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,659	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, (2024)

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 maka hal ini menunjukkan setiap item pernyataan dalam kuesioner handal atau reliabel atau dengan kata lain, semua pernyataan yang digunakan adalah stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,030 $>$ 0,05(alpha),Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Uji Multikolonieritas

Nilai VIF untuk variabel X1(1,723), X2(4,482), X3(3,643) dan X4(2,197) sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolonieritas antara variabel bebas karena VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling

independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

a) Tata Ruang Kantor (X_1) = 0,061

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Tata Ruang Kantor (X_1) maka semakin tinggi nilai variabel kinerja pegawai, yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel Tata Ruang Kantor (X_1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Jika variabel Tata Ruang Kantor naik 1% atau 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,061.

b) Lingkungan Kerja (X_2) = 0,273

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) maka semakin tinggi nilai variabel kinerja pegawai, yang berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai

(Y). Jika variabel Lingkungan Kerja naik 1% atau 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,273.

c) Standar Ergonomi (X_3) = 0,207

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel standar ergonomi terhadap kinerja pegawai. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Standar Ergonomi (X_3) maka semakin tinggi nilai variabel kinerja pegawai, yang berarti terdapat hubungan positif antara Standar Ergonomi (X_3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Jika variabel standar ergonomi naik 1% atau 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,207.

d) Fasilitas Kerja (X_4) = 0,202

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Fasilitas Kerja (X_4) maka semakin tinggi nilai kinerja pegawai, yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel Fasilitas Kerja (X_4) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Jika variabel fasilitas kerja naik 1% atau 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,202.

Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen Y . Hasil pengujian parsial pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Pertama Tata Ruang Kantor (H_1)

Variabel Tata Ruang Kantor (H_1) ditunjukkan dengan nilai thitung $0,617 \leq$ ttabel 2,048 dan nilai signifikan $0,542 \geq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a

diterima, dengan demikian maka variabel Sertifikasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

b. Pengujian Hipotesis Kedua Lingkungan Kerja (H2)

Variabel Lingkungan Kerja (H2) ditunjukkan dengan nilai thitung $1,551 \leq$ ttabel $2,048$ dan nilai signifikan $0,132 \geq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka variabel kompetensi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga Standar Ergonomi (H3)

Variabel Standar Ergonomi (H3) ditunjukkan dengan nilai thitung $1,951 \leq$ ttabel $2,048$ dan nilai signifikan $0,061 \geq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka variabel Optimalisasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

d. Pengujian Fasilitas Kerja (H4)

Variabel Fasilitas Kerja (H4) ditunjukkan dengan nilai thitung $1,428 \leq$ ttabel $2,048$ dan nilai signifikan $0,164 \geq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka variabel Kapasitas SDM dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Uji F (Simultan)

Uji f atau Analisis of Variance (ANOVA) bertujuan menentukan apakah variabel independen (X) secara Bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Y). Nilai f dalam tabel ANOVA juga untuk melihat apakah model yang digunakan sudah tepat atau tidak. Untuk melakukan uji f menggunakan cara membandingkan Sig. pada tabel ANOVA dengan taraf nyata (alfa 0.05%) dan kriteria sebagai berikut:

(1) Jika nilai sig $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

(2) Jika nilai sig $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y.

diketahui bahwa nilai signifikansi X1, X2, X3, X4 berpengaruh secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan nilai F hitung $16,782$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Standar Ergonomi, dan Fasilitas Kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840a	.706	.664	1.472

Hasil Olah Data Primer, (2024)

Dari tabel di atas menerangkan hasil perhitungan dari SPSS, diperoleh nilai Adjusted R square 0,664 atau sebesar 66,4%, hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 66,4% dari variabel Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Standar Ergonomi, dan Fasilitas Kerja dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai, sedangkan selisihnya 33,6% (100% - 66,4%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Deskripsi masing-masing variabel diukur dari hasil pernyataan responden terhadap kuesioner yang diajukan, bahwa pengaruh Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja yang digunakan sudah cukup baik. (Malayu, 2017) Adapun hasil kesimpulan dari pembahasan ini dapat ditarik beberapa uraian sebagai berikut:

1. Tata Ruang Kantor Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI Batam

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel Tata Ruang Kantor mempunyai thitung $0,617 \leq$ ttabel 2,048 dan nilai signifikan $0,542 \geq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Tata Ruang Kantor tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI Batam.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI Batam

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai thitung $1,551 \leq$ ttabel 2,048 dan nilai signifikan $0,132 \geq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI Batam.

3. Standar Ergonomi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI Batam

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel Standar Ergonomi mempunyai thitung $1,951 \leq$ ttabel 2,048 dan nilai signifikan $0,061 \geq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Standar Ergonomi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI Batam.

4. Fasilitas Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI Batam

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja mempunyai thitung $1,428 \leq$ ttabel $2,048$ dan nilai signifikan $0,164 \geq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Fasilitas Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI Batam.

5. Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Standar Ergonomi, dan Fasilitas Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI Batam

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel Tata Ruang Kantor mempunyai thitung $0,617 \leq$ ttabel $2,048$ dan nilai signifikan $0,542 \geq 0,05$, pada variabel Lingkungan Kerja thitung $1,551 \leq$ ttabel $2,048$ dan nilai signifikan $0,132 \geq 0,05$, pada variabel Standar Ergonomi thitung $1,951 \leq$ ttabel $2,048$ dan nilai signifikan $0,061 \geq 0,05$, dan pada variabel Fasilitas Kerja thitung $1,428 \leq$ ttabel $2,048$ dan nilai signifikan $0,164 \geq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Standar Ergonomi, dan Fasilitas Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI Batam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tata Ruang Kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI. Hal ini menunjukkan apabila pengaplikasian tata ruang yang baik akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI. Hal ini menunjukkan apabila pengaplikasian lingkungan kerja yang bersih meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari Kineja Karyawan.
3. Standar Ergonomi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI. Hal ini menunjukkan apabila penyettingan standar ergonomi yang baik akan menanggulangi karyawan dari resiko stress serta kecelakaan kerja dan akan menciptakan keseimbangan kerja antara tubuh manusia dengan mesin sehingga akan menciptakan work balance pada lingkungan kerja.
4. Fasilitas Kerja memiliki memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI. Hal ini menunjukkan apabila pengadaan fasilitas kerja yang baik akan menunjang karyawan dalam menghasilkan output kerja yang maksimal.

5. Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. MULTIPANEL INTERMITRA MANDIRI. Hal ini menunjukkan apabila penerapan dari lingkungan fisik yang baik akan menunjang kinerja karyawan secara optimal dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljoyo, A. (2019). Persepsi Karyawan Tentang Sertifikasi Kompetensi Studi Pada PT Morinaga Kino Indonesia. Skripsi, Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Balaka, M. Y. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Bastuti, S. (2019). Manajemen Logistik. Universitas Pamulang Press.
- Bhirawa, W. (2015). Proses Pengolahan Data Dari Model Persamaan Regresi Dengan Menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) W.T. Bhirawa. *Jurnal Mitra Manajemen*, 7(1).
- Darmayanti, K. P., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng. *Bisma*, *Jurnal Manajemen*, 6(2), 103-111.
- Diva, P., Sadri, A., Ayu, P., Krisna, G., Darmayanti, N. L., Logistik, M., Transportasi, P., Bali, D., & Samsam, D. (2021). Analisis Kebutuhan Kompetensi SDM Bidang Logistik Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Teknologi Transportasi Dan Logistik Pusat Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Politeknik Transportasi Darat Bali*, 2(2), 97-106.
- Harahap, R. A. (2022). Optimalisasi Kompetensi ASN Dalam Mendukung Penggunaan Sistem Informasi. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
- Mahmuddin, Y. (2018). Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal EKOBISTEK LPPM UPI YPTK Padang*, 7(2), 82-92.
- Malayu, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Putri, R. S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASL Shipyard Indonesia. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putra Batam.
- Rivai, V. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Perkasa.
- Rohmah, N. (2019). Sertifikasi Kompetensi sebagai Upaya Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Lulusan Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang di Era Disrupsi Program Studi S3 Manajemen Kependidikan Universitas Negeri Semara. Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES.

Santoso, S. (2020). Panduan Lengkap SPSS 26. Elex Media Komputindo.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta, Bandung. Suriati. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Para PT PLN (Persero)

Rayon Sungguminasa. Skripsi , Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Makasar.