



Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo)

Misra Yeni.R¹, Muhammad Asman², Ade Yufita Sari³

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muara Bungo

E-mail: yenimisra@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja ASN studi pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo. Metode penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi menjadi sampel yang berjumlah 47 orang. Metode analisis menggunakan model persamaan berbasis varian yaitu *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis untuk melakukan pengujian dengan bantuan program SmartPLS 4.0 dengan hasil: lingkungan kerja dan pengembangan karir diperoleh t-test berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja ASN Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo. Hasil pengujian lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo. Berdasarkan nilai *R-square* sebesar 0,585, hal tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir mampu menjelaskan variabel kinerja ASN sebesar 56,6% dengan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar model penelitian.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja ASN

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment and career development on the performance of ASN studies at the Food Crops, Horticulture and

Plantation Services in Bungo Regency. This research method is descriptive quantitative. The sampling technique uses saturated sampling, in which all members of the population become a sample of 47 people. The analysis method uses a variant-based equation model, namely Partial Least Square (PLS) as an analytical tool to carry out tests with the help of the SmartPLS 4.0 program with the results: work environment and career development obtained t-test has a partially positive significant effect on the performance of ASNs in the Department of Food Crops, Horticulture and Bungo District Plantation. The results of testing the work environment and career development simultaneously have a significant positive effect on the performance of ASNs in the Food Crops, Horticulture and Plantation Services of Bungo Regency. Based on an R-square value of 0.585, this illustrates that the work environment and career development can explain ASN performance variables of 56.6% with the remaining 43.4% influenced by other variables outside the research model.

Keywords: *Work Environment, Career Development, ASN Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karna bagaimanapun juga manusialah yang bisa membuat berhasil atau tidaknya suatu kebijakan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan. Setiap organisasi baik yang melayani kepentingan publik organisasi milik negara maupun swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan kinerja, peningkatan hasil dan tercapainya tujuan organisasi melalui lingkungan kerja dan pengembangan karir yang dapat membantu pengoptimalan kerja. Pada instansi pemerintahan seperti Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo memiliki tugas membantu Kepala Dinas merumuskan, menyusun, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan dibidang tanaman pangan dan holtikultura.

Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo memiliki tugas membantu Kepala Dinas

merumuskan, menyusun, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan dibidang tanaman pangan dan hortikultura dengan jumlah ASN dan jabatan 47 orang.

Berdasarkan data dari Kassubag Umum dan Kepegawaian Dinas, para pegawai masing-masing memiliki jabatan sendiri guna menyelesaikan serta membantu setiap kinerja visi dan misi Dinas berjalan dengan sesuai tujuan. Diantaranya ada Kepala Dinas yang langsung membawahi jabatan fungsional, Sekretariat Dinas, Subbagian Umum dan Kepegawaian, Subbagian Perencanaan dan Evaluasi, Subbagian Keuangan dan Aset, serta masing-masing Bidang yang membawahi langsung Seksi.

Pada akhir tahun 2021 target kinerja akan dibandingkan dengan realisasinya, sehingga diketahui capaian kerjanya.

Tabel 1.
Data Laporan Kinerja Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo Tahun 2021

No.	Program Kerja	Target Kegiatan (%)	Realisasi Kegiatan (%)
1.	Peningkatan Sumber Daya Aparatur	100	96
2.	Peningkatan Pemberdayaan Penyuluhan Pertanian/Perkebunan Lapangan	100	93
3.	Peningkatan kesejahteraan petani	100	97
4.	Peningkatan Pemasaran Hasil Produksi Pertanian/Perkebunan	100	90
5.	Peningkatan Ketahanan Pangan Pertanian/Perkebunan	100	95
6.	Peningkatan Penerapan Teknologi Pertanian/Perkebunan	100	96

Sumber: Laporan Kinerja Dinas TPHP Kabupaten Bungo 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat dari tingkat penyelesaian pekerjaan atau program kerja sudah baik akan tetapi belum optimal karena belum memenuhi target kegiatan 100%. Kurang baik terdapat pada pemasaran hasil produksi yaitu 90%, dimungkinkan tidak ada perhatian terhadap lingkungan kerja. Jika diperhatikan maka pemasaran dapat disesuaikan dengan lingkungan sehingga dapat meningkatkan hasil produksinya dan mencapai target kinerja lebih baik.

Berdasarkan pernyataan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara”** pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara parsial, untuk mengetahui signifikansi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja secara parsial, dan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja secara simultan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Adapun indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini menurut Sedarmayanti (2017) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kenyamanan kerja, hubungan kerja.

Menurut A. Sihotang (2016) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan posisi seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi. Sedangkan menurut Kadarisma (2019;369) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses dan kegiatan yang mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Adapun indikator pengembangan karir dalam penelitian ini menurut A. Sihotang (2016) adalah kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, keluwesan bergaul dan berhubungan antar manusia.

Menurut Hasibuan (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau kecakapan, usaha, dan kesempatan menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Keban (2011:193) bahwa kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini diambil menurut pandangan Hasibuan (2019) adalah kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakasa, kecakapan, tanggungjawab.

Adapun penelitian terdahulu merupakan dasar penting untuk menyusun penelitian ini. Berdasarkan jurnal penelitian Ira Kusumastuti, Novita Kurniawati, dkk(2019) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan secara signifikan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Diuji dengan SEM PLS. Jurnal penelitian Sabri dan Ririn Handayani (2019) yang berjudul Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening (studi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau. Membuktikan bahwa analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sekaligus memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai disbanding dengan variabel lainnya, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh terhadap kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi. Dengan menggunakan software SmartPls.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir

terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo

H₃ : Secara Bersama-sama Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja (X1), pengembangan karir (X2), kinerja (Y). Objek yang dijadikan sumber dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo. Mengenai Analisis kinerja ASN yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pengembangan karir. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai ASN Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2016) Sampling jenuh merupakan metode pemilihan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, dan jumlah sampel dalam penelitian ini 47 responden

Penelitian kali ini menggunakan *software* SmartPLS 4.0 dimana uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan model pengukuran (*outer model*). Uji reliabilitas dalam perhitungan PLS menggunakan pendekatan *composite reliability*. Uji reliabilitas

dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu *software SmartPLS4.0*. *Inner model* atau model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen.

D.HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ada 2 yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent Validity* diuji melalui parameter *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)* sedangkan *discriminant validity* di uji melalui nilai *cross loading* dan korelasi. Pengukuran dapat dikategorikan memiliki validitas konvergen apabila nilai *loading factor* $> 0,7$ dan nilai *AVE* > 0.5 . Dari hasil olah data SEM-PLS, dihasilkan permodelan dan data sebagai berikut:

Cut-off value *AVE* yang digunakan adalah 0,5 dimana nilai *AVE* $> 0,5$ menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik mempunyai arti probabilitas indikator di suatu konstruk masuk divariabel lain lebih rendah (kurang 0,5) sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang nilai dalam bloknya lebih besar diatas 50% nilai validitas konvergen. Berikut nilai *Average Variance Extracted (AVE)* :

Dari hasil olah data, terlihat bahwa olah data Smart-PLS menghasilkan nilai AVE yang masing-masing variabel dapat dinyatakan baik karena telah memenuhi persyaratan dengan nilai lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel laten dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dan konstruk dalam model telah memenuhi kriteria uji *Convergent Validity*.

Diskriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Berikut hasil nilai *loading* dan *cross loading* dari hasil olah data Smart-PLS:

Suatu indikator juga dapat dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* lebih tinggi daripada nilai *cross loading*-nya. Dari hasil olah data terlihat bahwa korelasi konstruk semua nilai *loading* memiliki nilai yang lebih besar dari *cross loading*. Hal ini menunjukkan bahwa tiap konstruk memprediksi indikator pada masing-masing blok lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilihat berdasarkan nilai *Cronbach's alpha* harus lebih dari 0,6 dan nilai *composite reliability* harus lebih dari 0,7. Berikut disajikan hasil *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari olah data Smart-PLS:

Tabel 1. Nilai Reliabilitas Kontruk

	Cronbach's alpha	rho_A	Reliabilitas komposit
Kinerja ASN (Y)	0,808	0,814	0,874
Lingkungan kerja (X1)	0,931	0,938	0,942
Pengembangan karir (X2)	0,956	0,961	0,962

Sumber : data diolah, 2022

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa model penelitian dianggap *reliable* karena nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* semua variabel telah berada pada nilai diatas 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel mempunyai reliabilitas yang andal karena memenuhi kriteria uji reliabilitas.

Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Nilai R-Square

Evaluasi *inner model* atau uji model struktural untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Evaluasi *inner model* dengan Smart-PLS dimulai dengan melihat nilai *R-Square* dan *Effect Size (F-Square)*. Berdasarkan pengolahan data dengan SmartPLS 4.0 Professional, dihasilkan nilai *R-Square* berikut:

Tabel 2. Nilai R-Square

	R-square
kinerja ASN (Y)	0,585

Sumber : olah data Smart-PLS, 2022

Dari tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa konstruk kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir sebesar 0,585 atau 58,5% sedangkan sisanya 41,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Nilai *F-Square*

Evaluasi selanjutnya adalah *effect size (F-square)*. Interpretasi nilai *F-square* yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil, 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural. Berdasarkan pengolahan data dengan SmartPLS 4.0 Professional, dihasilkan nilai *F-Square* dalam tabel 4.27 berikut:

Tabel 3. Nilai *F-Square*

	kinerja ASN (Y)	lingkungan kerja (X1)	pengembangan karir (X2)
kinerja ASN (Y)			
lingkungan kerja (X1)	0,218		
pengembangan karir (X2)	0,457		

Sumber : olah data Smart-PLS, 2022

Dari tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai *F-square* lingkungan kerja terhadap kinerja ASN yaitu sebesar 0,218 atau memiliki pengaruh yang moderat dan pengembangan karir terhadap kinerja ASN sebesar 0,457 atau memiliki pengaruh besar pada level struktural.

Pengujian Hipotesis

Setelah data memenuhi syarat pengukuran, maka dapat dilanjutkan dengan melakukan metode *bootstrapping* pada SmartPLS 4.0. metode *bootstrapping* adalah prosedur pengambilan sampel baru secara berulang sebanyak N sampel baru dari data asal berukuran n, dimana untuk sebuah sampel baru dilakukan pengambilan titik sampel dari data asal dengan cara satu persatu sampai n kali dengan

pengambilan (Efron & Tibshirani, 1998 dalam Octaviani, 2016). Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, *t*-statistik dan *p*-values. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar *error* tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi *t-values* lebih besar dari 1,96 dan atau nilai *p-values* kurang dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak begitu pula sebaliknya.

Tabel 4. Hasil t-Statistik

	Sampe l asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standa r deviasi (STDE V)	t statistik (O/STDE V)	Nilai p (p values)
lingkungan kerja (X1) -> kinerja ASN (Y)	0,355	0,373	0,098	3,624	0,000
pengembangan karir (X2) -> kinerja ASN (Y)	0,514	0,514	0,107	4,809	0,000

Sumber : olah data Smart-PLS, 2022

Untuk pengujian hipotesis secara simultan atau serentak antara Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja ASN (Y) berpengaruh signifikan dapat dilihat nilai dari *R*-

Square, sebesar 0,585 dengan nilai adjusted R-Square 0,566. Maka dapat dijelaskan bahwa secara simultan X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y sebesar 0,566 atau 56,6%. Oleh karena Adjusted R-Square lebih dari 33% namun kurang dari 67% maka termasuk sedang.

Tabel 5. Nilai R-Square

	R-square	Adjusted R-square
kinerja ASN (Y)	0,585	0,566

Sumber : olah data Smart-PLS, 2022

Berdasarkan pada tabel 8 dan tabel 9 penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstruk lingkungan kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar 3,624 lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, **hipotesis Ha₁ diterima** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja ASN Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo
2. Konstruk pengembangan karir mempunyai nilai t-statistik sebesar 4,809 lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, **hipotesis Ha₂ diterima** yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja ASN Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo.

3. Pada lingkungan kerja dan pengembangan karir mempunyai nilai adjusted R-Square sebesar 0,566 atau 56,6% lebih dari 33% yang berarti sedang. Oleh karena itu, **hipotesis Ha3 diterima** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap kinerja ASN Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo.
2. Pengembangan Karir secara parsial memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo.
3. Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S (2014), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

ASN(Defenisi, hak, kewajiban, dan besaran gajinya) diakses dari <http://www.kompas.com> , diakses pada tanggal 2 Februari 2022 pada jam 11.12 WIB

- Ghozali, I dan Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, M.S.P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto.(2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis VARian dalam Penelitian Bisnis*. UPP STIM YKPM. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Nitisemito, A. S. (2011), *Manajemen Personalia: Manajemen SDM, Cetakan Kedelapan*, Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Sabri,& Ririn Handayani. (2019). Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 1(2), 77-89
- Sedarmayanti, (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono.(2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Ed. Kedua).Alfabeta. Bandung.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.