



Fenny Trianda Damanik<sup>1</sup>  
 Benjamin Albert Simamora<sup>2</sup>  
 Anton Luvi Siahaan<sup>3</sup>

## **PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SIANTAR MARIMBUN**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Siantar Marimbun. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Faktor Internal memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan nilai thitung ( $5,262$ ) > ttabel ( $1,676$ ). Selain Itu, variabel Faktor Eksternal juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung ( $2,364$ ) > ttabel ( $1,676$ ). Selanjutnya, hasil uji simultan menunjukkan bahwa Faktor Internal dan Faktor Eksternal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ditunjukkan nilai Fhitung ( $28,934$ ) > Ftabel ( $3,191$ ). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Rsquare sebesar  $0,541$  yang berarti  $54,1\%$  variable Faktor Internal dan Faktor Eksternal berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor camat siantar marimbun, sedangkan  $45,9\%$  sisanya dijelaskan pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Faktor Internal, Faktor Eksternal dan Kinerja Pegawai

### **Abstract**

This study aims to analyze the influence of internal and external employee factors on employee performance at the Siantar Marimbun Sub-District Office. The research method used is descriptive quantitative. The results of the partial hypothesis test indicate that the internal factor variable has a significant effect on employee performance, as shown by the t value ( $5.262$ ) > t table ( $1.676$ ). Furthermore, the external factor variable also has a significant effect on employee performance, indicated by t value ( $2.364$ ) > t table ( $1.676$ ). The results of the simultaneous test show that both internal and external factors together have a significant influence on employee performance, as evidenced by the F value ( $28.934$ ) > F table ( $3.191$ ). Based on the coefficient of determination test, the R-square value obtained is  $0.541$ , which means that  $54.1\%$  of employee performance is influenced by internal and external factors, while the remaining  $45.9\%$  is explained by other variables not examined in this study.

**Keywords:** Internal Factors, External Factors, Employee Performance.

### **PENDAHULUAN**

Negara Kesatuan Republik Indonesia, dalam perjalannya sebagai bangsa yang merdeka dan berdaulat, menitikberatkan eksistensinya pada tujuan utama sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Dari amanah konstitusional ini, lahir sebuah implikasi logis bahwa negara hadir untuk melayani dan mensejahterakan rakyatnya. Untuk mewujudkan mulia tersebut, negara memerlukan sebuah alat yang efektif dan efisien, yang dalam konteks kenegaraan dikenal sebagai birokrasi pemerintahan.

Di dalam struktur birokrasi, terdapat terdapat elemen yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah negara dalam melayani rakyatnya, yaitu aparatur sipil negara (ASN). Aparatur sipil negara adalah agen pelaksana kebijakan dan garda terdepan dalam setiap interaksi pelayanan publik. Kualitas, integritas, dan kinerja para aparatur inilah yang

<sup>1,2,3)</sup>Pendidikan Ekonomi, Falkultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Hkbp Nommensen Pematangsiantar

email: [damanikfenny74@gmail.com](mailto:damanikfenny74@gmail.com)<sup>1</sup>, [gerbangpintu31@gmail.com](mailto:gerbangpintu31@gmail.com)<sup>2</sup>, [antonluvi644@gmail.com](mailto:antonluvi644@gmail.com)<sup>3</sup>

secara langsung akan dirasakan oleh masyarakat. Kinerja aparatur yang prima atau dikatakan baik akan membangun kepercayaan publik, sementara kinerja yang buruk akan berpotensi menimbulkan berbagai masalah sosial, mulai dari ketidakpuasan hingga perpecahan.

Salah satu instansi pemerintahan di tingkat dasar yang secara langsung bersentuhan dengan kehidupan masyarakat adalah kantor camat siantar marimbun. Kantor Camat Siantar Marimbun merupakan salah satu unit pemerintahan yang memiliki peran penting dalam melayani masyarakat di wilayah Kecamatan Siantar Marimbun. Sebagai institusi, kantor ini bertanggung jawab atas berbagai layanan administrasi dan pelaksanaan kebijakan pemerintahan di enam kelurahan, yaitu Kelurahan Simarimbun, Kelurahan Tong Marimbun, Kelurahan Naga Huta, Kelurahan Naga Huta Timur, Kelurahan Pematang Marihat, dan Kelurahan Marihat Jaya.

Menciptakan kinerja suatu instansi dalam menjalankan fungsionalnya menuju tercapainya keberhasilan visi dan misi , bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yaitu para pegawai yang mengelolahnya. Para pegawai dalam hal ini, adalah penggerak utama yang menggerakkan seluruh fungsional institusi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program. Kualitas dan kinerja mereka menjadi penentu utama dalam pencapaian visi dan misi instansi. Pegawai yang berkerja secara optimal, disiplin, dan memiliki komitmen tinggi akan mampu memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan memuaskan masyarakat. Sebaliknya, jika kinerja pegawai menurun, akan tujuan organisasi akan sulit tercapai dan citra pemerintahan di mata publik pun dapat menurun.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dilakukan oleh setiap individu ataupun kelompok suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, tidak secara melawan hukum, moralitas ataupun etika, tetapi secara illegal, untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Zulkifli, 2022). Untuk mendukung fungsinya, Kantor Camat Siantar Marimbun memiliki kekuatan sumber daya manusia (SDM) adanya yang cukup memadai, yaitu sebanyak 52 pegawai yang menempati berbagai posisi struktural dan fungsional, mulai dari camat, sekretaris camat, kepala sub bagian, lurah, sekretaris lurah, kepala seksi, pejabat pelaksana, hingga staf pegelola layanan dan administrasi. Dengan jumlah dan komposisi tersebut, seharusnya Kantor Camat Siantar marimbun mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Namun, realita yang terjadi di lapangan peneliti menemukan pegawai menunjukkan kinerja diatas rata-rata. Mereka menunjukkan disiplin kerja yang ketat dalam kehadiran dan mengerjakan tugas, serta mampu menyelesaikan perkerjaan dengan efisiensi waktu yang baik, dan menunjukkan inisiatif yang memabantu rekan dan masyarakat tanpa diminta, keterampilan teknis yang mumpuni dan kondisi fisik yang prima, yang kemudia diperkuat oleh lingkungan kerja yang mendukung, seperti kepemimpinan atasanyang memberikan kepercayaan, kompensasi yang adil, serta hubungan harmonis dengan rekan kerja. Di sisi lain, peneliti juga menemukan masih pegawai terlihat kurang bersemangat, lesu, kadang terlambat, dan hanya melakukan perkerjaan esuai dengan instruksikan tanpa upaya lebih. Tugas yang dihasilkan terkadang kurang teliti, memerlukan perbaikan dan rendahnya inisiatif unutk membantu rekan atau masyarakat yang datang.

Fenomena menurunnya kualitas pelayanan ini tidak terjadi tanpa sebab. Berdasarkan pengamatan peniti, ada dua faktor yang saling terkait dan mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ialah indikator yang berasal dari kemauannya sendiri atau dalam diri pegawai seperti kecerdasan, keterampilan, motivasi, kondisi keluarga, kondisi fisik pegawai, Mohammad Pabudu (2006:122). Sedangkan faktor eksternal pegawai karena adanya dorongan atau tuntutan dari orang lain atauapun lingkungan sekitarnya seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi dalam organisasi,serta rekan kerja, Siagian (2018). Oleh sebab itu berhasil atau tidaknya target yang sudah ditetapkan faktor internal dan faktor eksternal inilah yang akan mempengaruhi kinerja orang-orang yang berkerja didalamnya.

Menurut Kasmir (2016) dalam anistiya dwi nofiana sari dan wisudani rahmaningtyas (2024), terdapat empat belas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai, yaitu kompensi, pengetahuan, rencangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, loyalitas, komitmen, stres kerja, dan disiplin kerja.

Alasan mengapa penulis memilih topik ini adalah untuk menganalisis bagaimana tercapainya kinerja yang baik berdasarkan kedua faktor yaitu faktor internal dan faktor

eksternal. Penulis juga bertujuan untuk melihat faktor apa saja yang mempengaruhi dan apa saja kendala atau tantangan yang dihadapi didalam mencapai kinerja yang sudah ditentukan Pada Kantor Camat Siantar Marimbun

Penelitian yang dilakukan Nawang Aji Sasongko, Yulvi Zaika, Agus Suharyanto, (2017) menemukan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia adalah faktor internal (sikap, keahlian, skill, pengetahuan, dan kemampuan) dan faktor eksternal (alat kerja, sumber daya pendukung, lingkungan sosial, rekan kerja, dan sikap manajemen). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja SDM adalah faktor eksternal dengan koefisien sebesar 0,640 pada pabrik Kontruksi Baton. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Wilarnadi, Gede Putu Agus Jana Susula, Iwayan Bagina, (2017) menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal dengan variance explained sebesar 42,973 ialah seperti semangat kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, dengan nilai varimax rotation sebesar 0,0073 pada Bali taman Lovina Resort dan SPA.

Berdasarkan penjelasan dari peristiwa yang telah peneliti jabarkan maka akan dapat diketahui bahwa permasalahan kinerja dipengaruhi dua faktor yang dialami para pegawai baik instansi pemerintahan ataupun swasta. Begitu juga yang terjadi pada Kantor Camat Siantar Marimbun. Dari latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Siantar Marimbun.

## METODE

Desain penulisan merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan penulisan tersebut. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metodologi penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metodologi penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu dan mendeskripsikannya kedalam bentuk angka yang kemudian diinterpretasikan Arikunto (2010) “Ceswirdani, Henny Sjafitri dan Yuni Candra (2017)”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, uji normalitas adalah syarat utama untuk bisa dilanjutkan ke uji analisis regresi berganda dengan data telah berdistribusi normal dan tingkat signifikan  $> 0,05$ . Pada variable Faktor Internal, Faktor Eksternal dan Kinerja Pegawai telah berdistribusi normal antar variabel dengan tingkat signifikan  $0,200 > 0,05$ , maka nilai terstandarisasi dan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinearitas bahwa Tolerance  $> 0,10$  dan Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$ , berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai Tolerance (0,776)  $> 0,10$  dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) (1,289)  $< 10$ . maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai constant (a) sebesar 14,867 sedangkan nilai dari Faktor Internal ( $\beta_1$ ) sebesar 0,478 dan nilai dari Faktor Eksternal ( $\beta_2$ ) sebesar 0,298, sehingga persamaan regresinya yaitu :

$$\begin{aligned}Y &= \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e \\Y &= 14,635 + 0,478 X_1 + 0,284 X_2 + e\end{aligned}$$

Konstanta sebesar 14,867 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 14,867. Koefisien regresi X1 sebesar 0,478 dan X2 sebesar 0,284. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Y adalah positif.

Hasil uji t berdasarkan tabel 4.10 nilai thitung dari Faktor Internal (5,262) lebih besar dibandingkan ttabel (1,676) dan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$  berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima Ha dan menolak H0 untuk variabel Faktor Internal Dengan demikian, terdapat

pengaruh yang signifikan antara Faktor Internal terhadap Kinerja Pegawai kantor camat siantar marimbun. Nilai thitung dari Faktor Eksternal (2,346) lebih besar dibandingkan ttabel (1,676) dan nilai signifikan  $0,023 < 0,05$ , sehingga berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima Ha dan menolak Ho untuk variable Faktor Eksternal. Dengan demikian, terdapat pengaruh antara Faktor Eksternal terhadap Kinerja Pegawai kantor camat siantar marimbun. Secara parsial variabel Faktor Internal berpengaruh lebih dominan dari pada Faktor Eksternal. Hal ini dapat diketahui dari tabel 4.10 dimana nilai Faktor Internal memiliki nilai paling tinggi yaitu sebesar (5,333). Artinya variabel Faktor Internal lebih mempengaruhi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai kantor camat siantar marimbun.

Hasil uji F berdasarkan tabel 4.11 diperoleh bahwa nilai Fhitung (28,934) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (3,191) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasi bahwa hasil penelitian menolak H0 dan Menerima Ha. Dengan demikian secara bersama-sama Faktor Internal dan Faktor Eksternal berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai kantor camat siantar marimbun.

Nilai koefisien determinasi R Square pada tabel 4.12 diketahui serbersar 0.541 yang berarti 54,1% variabel Faktor Internal dan Faktor Eksternal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kantor camat siantar marimbun, Sedangkan 45,9% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Faktor internal dan Faktor eksternal memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai di Kantor Camat Siantar Marimbun. Faktor internal meliputi berbagai aspek yang berasal dari dalam diri individu pegawai seperti kecerdasan, keterampilan, motivasi, kondisi keluarga, dan kondisi fisik pegawai. serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi. Kedua faktor ini saling berkaitan dan bersama-sama memengaruhi bagaimana pegawai menjalankan tugasnya, beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan, serta mencapai tujuan organisasi.

Dari sisi kecerdasan, pegawai yang memiliki kemampuan berpikir logis, analitis, dan cepat dalam mengambil keputusan akan lebih mudah memahami tugas serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Kecerdasan juga membantu pegawai dalam mengatasi permasalahan yang muncul di lapangan dan berinovasi untuk meningkatkan efektivitas kerja. Sementara itu, keterampilan menjadi bekal penting dalam melaksanakan pekerjaan secara profesional. Pegawai yang memiliki keterampilan teknis dan administratif yang baik dapat bekerja lebih efisien dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, motivasi menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha mencapai target, menunjukkan semangat kerja, serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kondisi keluarga juga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai; dukungan dan keharmonisan keluarga dapat menciptakan ketenangan psikologis yang berdampak positif pada semangat kerja. Sebaliknya, masalah dalam keluarga dapat menurunkan fokus dan produktivitas kerja. Di samping itu, kondisi fisik pegawai yang prima sangat diperlukan agar mampu melaksanakan tugas dengan baik. Kesehatan yang terjaga membuat pegawai lebih aktif, tidak mudah lelah, dan dapat mempertahankan konsistensi kinerja.

Sementara itu, dari sisi faktor eksternal, lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan meningkatkan konsentrasi serta semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan antara pimpinan dengan bawahan turut menciptakan suasana kerja yang positif dan saling mendukung. Selain itu, dukungan organisasi berupa kebijakan yang adil, sistem penghargaan yang sesuai, serta bimbingan dari pimpinan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Dukungan tersebut membuat pegawai merasa dihargai dan diakui kontribusinya terhadap kemajuan instansi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dan Faktor eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Siantar Marimbun. Artinya, semakin baik kondisi faktor internal dan faktor eksternal yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, peningkatan faktor internal dan faktor eksternal secara berkelanjutan akan berdampak langsung terhadap mutu kinerja pegawai yang lebih optimal. Pegawai menjadi lebih mandiri, bersemangat, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan terhadap data hasil penelitian yang telah dikumpulkan mengenai Pengaruh Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Siantar Marimbun, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan Signifikan Faktor Internal Terhadap Kinerja Pegawai kantor camat siantar marimbun yang ditunjukkan nilai thitung ( $5,262 > t_{tabel} (1,676)$ ), Hal ini menunjukkan semakin tinggi Faktor Internal (kecerdasan, keterampilan, motivasi, kondisi keluarga, kondisi fisik pegawai), maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif dan Signifikan Faktor Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai kantor camat siantar marimbun yang ditunjukkan nilai thitung ( $2,346 > t_{tabel} (1,676)$ ), Hal ini menunjukkan semakin tinggi Faktor Eksternal (Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi dalam organisasi, dan hubungan rekan kerja), maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai kantor camat siantar marimbun. Dengan uji hipotesis secara simultan diperoleh hasil bahwa Faktor Internal dan Faktor Eksternal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan nilai Fhitung ( $28,934 > F_{tabel} (3,191)$ ). Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Rsquare sebesar 0,541 yang berarti 54,1% variable Faktor Internal dan Faktor Eksternal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kantor camat siantar marimbun. Sedangkan 45,9% merupakan pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Faktor Internal dan Faktor Eksternal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amiruddin. (2022). Pengaruh dimensi kepribadian terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Aceh Tengah. GPJER, 4(1), 70–86.
- Anggreany, N., & Anugrah, R. (2020). Pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap kinerja pelaku bisnis online shop. JEMBATAN, 5(1), 94–102.
- Anistiya, D. N. S., & Rahmalingtyas, W. (2024). Pengaruh faktor-faktor internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan di Indonesia. Business and Accounting Education Journal, 5(3), 312–331.
- Anita, S., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). MAESWARA, 2(1), 239–248.
- Arianto, S. (2014). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Aryandi, T., Gesi, B., & Djaniar, U. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Putra Timor Sentosa Kupang. Jurnal Manajemen, 4(1), 130–137.
- Ceswirdan, H., Sjafitri, Y., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kurangi. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 8(1), 1–6.
- Cindy, S. A., Sari, T. D. V., Aisyah, P., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan keterampilan adaptabilitas karyawan. Jurnal Nuansa, 1(4), 119–140.
- Claudio, U., Liando, D. M., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh lingkungan internal dan eksternal organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VII Manado). Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumber Daya Pembangunan, XXI, 19–33.
- Fahmi, I. (2018). Pengantar Manajemen Keuangan: Teori dan Soal Jawab (Cet. ke-6). Bandung: CV Alfabeta.
- Feranti, M. E., Nelwan, O. S., & Lintong, D. C. A. (2025). Pengaruh kecerdasan emosional, kepercayaan diri, dan kepribadian terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, 13(1), 583–595.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hendrico, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *JOM FISIP*, 2(2), 1–10.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. 1). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). Evaluasi Kinerja SDM (Cet. ke-2). Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Mela. (2023). Evaluasi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar. *Jurnal Manuhara*, 1(3), 138–149.
- Melkisedek, I. T. (2024). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (literature review manajemen sumber daya manusia). *MBIC*, 7, 504–518.
- Mihani. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur. *SMART-Study & Management Research*, XV(2), 10–21.
- Mondy, R. W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 1, Edisi ke-10). Jakarta: Erlangga.
- Mufti, H. A. (2018). Analisis pengaruh quality of work life (QWL) terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru*, 1(1), 1–13.
- Muh, R., & Alam, M. S. (2017). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Persero Pabrik Gula Camming di Kabupaten Bone. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 38–51.
- Munawaroh. (2013). Panduan Memahami Metodologi Penelitian. Malang: PT Intimedia.
- Nawang, A. S., Zaika, Y., & Suharyanto, A. (2017). Pengaruh faktor internal dan eksternal kinerja sumber daya manusia pada pabrik konstruksi beton. *Rekasaya Sipil*, 11(3), 220–227.
- Ni Putu, W., Susila, G. P. A. J., & Bagia, I. W. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & SPA. *E-Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*, 7, 49–59.
- Pabudu, M. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggabean, P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, J. D. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Puji, L. T. S., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR Medan*.
- Rizka, Y., & Halima, N. (2024). Analisis kinerja pegawai ditinjau dari faktor internal dan eksternal di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Benjeng Kabupaten Gresik, Jawa Timur. *MAP*, 7(3), 326–334.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Rosman. (2014). Analisis kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Jurnal Pemerintahan*, 2(2), 2753–2766.
- Sasongko, N. A. (2017). Pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap kinerja sumber daya manusia pada Pabrik PT Wijaya Karya Beton PPB Pasuruan (Skripsi sarjana). Universitas Brawijaya, Fakultas Teknik Malang. <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/162491/1/NAWANG%20AJI%20SASONGKO.pdf>
- Siagian, S. P. (2009). Sumber Daya Manusia Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suyadi, P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan): Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia (Edisi 1). Yogyakarta: BPFE.
- Widya, N. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kutai Timur. *SMART-Study & Management Research*, XV(2), 22–34.
- Yasmeardi, F., Rizke, D., & Fernando, N. (2019). Pengaruh inisiatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Koto Tengah Kota Padang. *Jurnal Public Administrasi, Business and Rural Development Planning STIA LPPN Padang*, 1(2), 46–55.

- Yuyun, K. (2021). Faktor internal dan faktor eksternal terhadap kinerja guru di masa pandemi COVID-19. *JEMSI*, 2(5), 630–638.
- Zulkifli. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (studi literature review MSDM). *JMPIS (Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial)*, 3(1), 414–423.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (n.d.). Kinerja. Retrieved from <https://typoonline.com/kbbi/kinerja>
- Kementerian PANRB. (n.d.). Keputusan Menteri. Retrieved from <https://jdih.menpan.go.id/dokumenhukum/KEPMEN/jenis/1934?KEPUTUSANMENTERI>