

**PENGARUH HUMAN CAPITAL, SARANA DAN PRASARANA DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANTAENG**

**Ratna Amin<sup>\*1</sup>, Maryadi<sup>2</sup>, Sylvia Sjarlis<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : <sup>\*1</sup>aratnaamain@gmail.com, <sup>2</sup>sylvia.sjarlis2013@gmail.com,

<sup>3</sup>ahmadmaryadi@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan untuk untuk mengetahui pengaruh human capital, sarana dan prasarana dan motivasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng baik secara parsial maupun secara simultan.dengan mengambil 80 Pegawai sebagai sampel penelitian.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial Human Capital dan Sarana dan Prasarana tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hanya Motivasi yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng; secara simultan menunjukkan bahwa variabel Human Capital, Sarana dan Prasarana dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

**Kata Kunci : Sikap, Norma, Kendali, Minat, Keputusan.**

**ABSTRACT**

*This study is intended to determine the effect of human capital, facilities and infrastructure and motivation in increasing work effectiveness at the Bantaeng District Education and Culture Office either partially or simultaneously. By taking 80 employees as the research sample.*

*The results of this study prove that partially Human Capital and Facilities and Infrastructure do not have a positive and significant effect on Work Effectiveness at the Education and Culture Office of Bantaeng Regency. Only motivation has a positive and significant effect on work effectiveness at the Bantaeng Regency Education and Culture Office; Simultaneously shows that the variables Human Capital, Facilities and Infrastructure and Motivation have a positive and significant effect on Work Effectiveness at the Education and Culture Office of Bantaeng Regency.*

**Keywords : Human Capital, Facilities And Infrastructure, Motivation And Employee Performance.**

**PENDAHULUAN**

Globalisasi serta perubahan keadaan ekonomi menyebabkan tingginya kompetisi pada berbagai organisasi sehingga mengharuskan organisasi untuk meningkatkan kinerja

organisasinya, terutama kinerja SDM-nya. Sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Organisasi menyadari bahwa usaha mengelolah sumber daya manusia tidak berhenti pada suatu anggapan orang merupakan aset penting, tetapi menterjemahkan keyakinan ini kedalam praktek dan prosedur manajemen sumber daya manusia sehari-hari.

Efektivitas kerja menunjukkan taraf tercapainya hasil. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar pegawai yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Efektivitas kerja sendiri yaitu suatu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng seringkali terjadi pekerjaan yang seharusnya sudah selesai namun belum selesai pada waktu yang ditentukan, ini berarti efektivitas kerja masih kurang. Salah satu kegiatannya yaitu program unggulan Bapak Bupati Bantaeng. Program unggulan tersebut adalah membagikan baju seragam sekolah kepada siswa baru pada jenjang TK, SD dan SLTP. Kegiatan ini belum terakomodir ke semua siswa dikarenakan pendataan yang tidak benar. Pada awal pendataan terdapat misal siswa sekolah A berjumlah 10 orang, pada saat baju hendak dibagikan ternyata siswanya berjumlah 20 orang. Terjadilah hanya 10 orang siswa yang menerima baju seragam. Hal inilah yang membuat kegiatan tersebut belum terlaksana dengan baik, atau dapat dikatakan belum selesai.

Menurut Schermerhon (Endri, 2010) dalam Hikmah Aulia Rosyada (2017) menyatakan *human capital* diartikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi, dan komitmennya. Human capital menjadi salah satu aset terbesar bagi organisasi dan salah satu indikator dari Human Capital yang berupa intelektual capital akan menjadi daya pendorong bagi organisasi dalam kinerja individu maupun kinerja organisasi (Hidayat & Azzahra, 2019)

Masih kurangnya pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan menunjukkan masih kurangnya human capital yang dimiliki pegawainya. Human capital pegawai yang kurang menyebabkan kurangnya efektivitas Kerja.

Selain Konsep human capital, sarana dan prasarana, dan motivasi juga merupakan masalah yang sangat menarik dan penting sejak terjadinya pergeseran dari ekonomi yang berbasis industri kearah ekonomi yang mengarah pada pengembangan ekonomi yang didasari pada sistem komunikasi, informasi, dan pengetahuan.

Pendapat menurut Yuwono : 2008, dalam QtaKita (2020) pengertian sarana adalah segala sesuatu hal yang dapat ataupun bisa digunakan sebagai peralatan/alat untuk mencapai suatu tujuan atau maksud yang telah ditetapkan. Pengertian prasarana adalah suatu perangkat yang dijadikan sebagai penunjang utama dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara bersama.

Kurang memadainya sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng terlihat dari kantor yang belum dilengkapi dengan Wifi. Sarana dan prasarana yang kurang memadai menyebabkan efektivitas kerja menjadi kurang.

Menurut Rivai (2011:837) dalam Sya'rani (2018) bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Kantor yang belum dilengkapi wifi dapat menjadi salah satu faktor kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja sehingga efektivitas kerja tidak tercapai. Ketidak tercapainya efektivitas kerja tercermin dengan adanya beberapa kegiatan yang tidak dapat selesai tepat waktu.

Menurut Salim *et al.* di atas adalah *human capital* (modal manusia) didapat dari seseorang yang melek huruf melalui pendaftaran sekolah dan rata-rata tahun saat melakukan sekolah.

Fitz-enz (2009:78-90) menyatakan pentingnya tiga aspek dalam mempersiapkan sumber daya manusia sebagai human capital, diantaranya: a) Memahami kebutuhan pelanggan (outcomer), dalam sector public, tentunya customer yang dimaksud adalah masyarakat; b) Menetapkan kompetensi dan berapa besar peranan sumber daya manusia dalam memainkan fungsinya dalam pelayanan kepada masyarakat tersebut; c) Mengembangkan rantai kapabilitas yang berkesinambungan dalam penyediaan sumber daya manusia baik dan aspek kualitas dan kuantitas untuk mendukung peranan yang telah ditentukan tersebut.

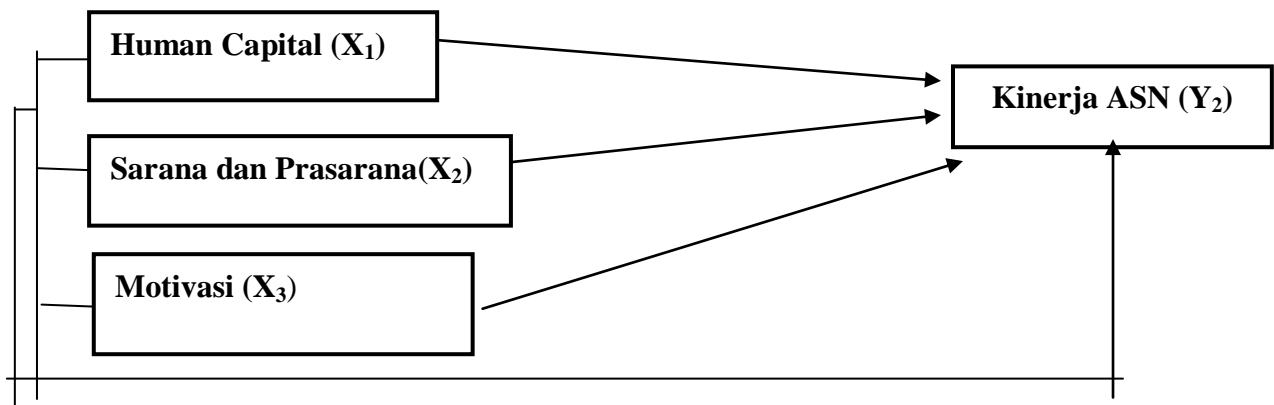
Pendapat Yuwono :2008, dalam QtaKita (2020). Pengertian Sarana adalah segala sesuatu hal yang dapat ataupun bisa digunakan sebagai peralatan/alat untuk mencapai suatu tujuan atau maksud yang telah ditetapkan. Pengertian Prasarana adalah suatu perangkat yang dijadikan sebagai penunjang utama dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara bersama.

Mathis and Jackson (2000:89), (dalam Rasto ; 2016) mengemukakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Menurut Mahmudi (2005), dalam Muchlisin Riadi (2020) efektivitas kerja adalah hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagi berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Human capital, sarana dan prasarana, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten.*
- H2 : Human Capital, sarana dan prasarana, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten.*
- H3: Human Capital merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.*

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menurut metodenya adalah penelitian kuantitatif (hubungan kausal) yang merupakan penelitian hubungan sebab akibat dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan analisis data bersifat kuantitatif (statistik) dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015). Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2020 sampai dengan Januari 2021 dengan sampel penelitian sebanyak 80 (delapan puluh) orang yang merupakan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 26 Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,778	2,435		3,195	,002
	Human Capital (X1)	-,038	,085	-,039	-,442	,660
	Sarana dan Prasarana (X2)	,017	,073	,020	,232	,817
	Motivasi (X3)	,624	,081	,678	7,725	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel Coefficients 1 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

Hasil analisis regresi linear berganda dapat di Interpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 3.883 menunjukkan bahwa jika variabel Human Capital (X1), Sarana dan Prasarana (X2) dan Motivasi (X3) sama dengan nol, maka Efektivitas Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 3.883.
2. Nilai koefisien regresi -0,038 menunjukkan bahwa jika Human Capital (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,038 (3,8%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi 0,017 menunjukkan bahwa jika variabel Sarana dan Prasarana (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Efektivitas Kerja (Y)

akan mengalami peningkatan sebesar 0,017 (1,7%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

4. Nilai koefisien regresi 0,624 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,624 (62,4%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

### Pengujian hipotesis secara parsial

Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t :

- 1) Pengaruh Human Capital (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,442$  dengan signifikan sebesar  $0,660$ , sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,442 < 1,992$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari  $0,05$  ( $0,660 > 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja ( $H_1$ ) di tolak dan ( $H_0$ ) diterima.
- 2) Pengaruh Sarana dan Prasarana (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,232$  dengan signifikan sebesar  $0,817$ , sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,232 < 1,992$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari  $0,05$  ( $0,817 > 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Sarana dan Prasarana berpengaruh positif dan signifikan Efektivitas Kerja ( $H_2$ ) ditolak dan ( $H_0$ ) diterima.
- 3) Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,725$  dengan signifikan sebesar  $0,000$ , sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,725 > 1,992$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja ( $H_3$ ) di terima dan ( $H_0$ ) ditolak.

### Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua varibel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi  $< \alpha = 0,05$  Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320,669	3	106,890	20,614	,000 <sup>b</sup>
	Residual	394,081	76	5,185		
	Total	714,750	79			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Sarana dan Prasarana (X2), Human Capital (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20,614 > 2,720$ ) dan nilai sig  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*),

dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Human Capital, Sarana dan Prasarana, dan Motivasi terhadap efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 <sup>a</sup>	,449	,427	2,277

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Sarana dan Prasarana (X2), Human Capital (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.449 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Human Capital (X1), Sarana dan Prasarana (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.449 atau 44.9% variansi Efektivitas Kerja dipengaruhi oleh Human Capital (X1), Sarana dan Prasarana (X2) dan Motivasi (X3) sedangkan sisanya sebesar 55.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

## PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Dimana variabel bebasnya adalah Human Capital sebagai (X1), Sarana dan Prasarana Sebagai (X2), dan Motivasi sebagai (X3), sedangkan untuk variabel terikatnya adalah Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa Human Capital (X1), Sarana dan Prasarana (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Namun secara parsial hanya motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Human capital tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik human capital pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng maka akan mengurangi tingkat efektivitas kerja pegawainya.

Sarana dan prasarana tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sarana dan prasarana kantor yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng tidak mempengaruhi tingkat efektivitas kerja pegawainya.

Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng akan meningkatkan tingkat efektivitas kerja pegawainya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa Human Capital (X1), Sarana dan Prasarana (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Human capital tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Sarana dan prasarana tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Algifari. (2011). *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Adnan Rajak, et al. (2018). Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi* Volume 5 Nomor 2.
- Azqiara. (2020). *Pengertian Sarana dan Prasarana, 7 fungsi serta contohnya*. Artikel ID Pengetahuan.com
- Benjamin Bukit, et al. (2017). *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Bivisyani Questibrilia. (2020). *Mengenal Definisi Dari Etos Kerja*. Jojonomic.
- Deni Ariska. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arumbai Kasembadan Banyumas*. Purwokerto : Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Dian Permatasari, (2019). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang)*. *Jurnal Magisma* Volume 7 Nomor 1.

Diyah Fitriyani et al. (2019). *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Volume 8 Nomor 1.

Dosen Pendidikan 2, (2020). *Sarana dan Prasarana adalah*. Artikel Dosen Pendidikan

Edy Cahyana. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwokerto Kabupaten Wonogiri*. Ponorogo : Institut Agama Islam Negeri (IAIN).

Fadli, (2017). *Analisis Regresi Linear Berganda*. Dawai Simfoni.

Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : BP Universitas. Diponegoro.

Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hardani, et al. (2020). *Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group

Hidayat, M., & Azzahra, D. F. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 2(1), 12-21.

John A. Pearce II. (2018). *Manajemen Strategis (Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian)*. Jakarta: Salemba Empat

Lantip Diat Prasojo. (2018). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Uny Press.

Marbawi Adamy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Unimal Press

Marno Nugroho et al, (2020). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 11 No. 1.



- Mohklas. (2019.) *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan komunikasi sebagai variabel Moderating*. Jurnal Fokus Ekonomi Volume 10 Nomor 2.
- Muchlisin Riadi, (2020). *Efektivitas Kerja (Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor Yang Mempengaruhi)*. Artikel Kajian Pustaka .com.
- QtaKita, (2020). *Definisi/Pengertian Sarana dan Prasarana Menurut Para Ahli*. Artikel Administrator Muda Indonesia.
- Rasto, (2016). *Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli*. Artikel Universitas Pendidikan Indonesia
- Rosyada Hikmah Aulia, (2017), *Human Capital*. Artikel Writing For The World.
- Sahid Raharjo. (2019). *Cara Melakukan Analisis Regresi Multiplis (Berganda) Dengan SPSS*. Artikel SPSS Indonesia, Olah Data Statistik Dengan SPSS.
- Saban Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sentot Imam Wahjono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Stephen P Robbins et al, 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta
- Sya'rani Abdul Wahab, 2018. *Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan*. Jurnal Kindal Volume 14 Nomor 1.