

## PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

Irsan Ariansyah<sup>\*1</sup>, Syamsul Alam<sup>2</sup>, Mukhtar Hamzah<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>irsan.sahira@gmail.com, <sup>2</sup>syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>mukhtar@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 65 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil/sedikit. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh atau teknik sensus. Tehnik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung nilai sebesar 31,689 dan Ftabel dengan nilai sebesar 2,76. Sehingga menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Selanjutnya, variabel kualitas SDM merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,593.

**Kata Kunci:** Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of the quality of human resources, training and motivation partially and simultaneously on the performance of employees at the Regional Manpower Office of West Sulawesi Province.*

*The population in this study were all employees of the West Sulawesi Province Manpower Office, totaling 65 people. The sample used in this study is the entire population, this is because the population in this study is relatively small. So that the number of samples used in this study were 65 respondents. The use of the entire population as a research sample is known as saturated sampling or census technique. Data collection techniques were carried out through questionnaires where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale.*

*The results of this study indicate that the quality of human resources, training and motivation partially have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Manpower Office of West Sulawesi Province. From the results of the F test or simultaneous testing, it shows that Fcount is 31.689 and Ftable is 2.76. So it shows that Fcount > Ftable with a significance of  $0.000 < 0.05$ . These results indicate that the quality of human resources, training and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at the Regional Manpower Office of West Sulawesi Province. Furthermore, the variable quality of human resources is the variable that has the most dominant effect with a beta value of 0.593.*

*Keywords: Quality of Human Resources, Training, Motivation and Performance*

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi, apapun bentuknya tidak akan mampu berjalan dengan baik jika tidak diimbangi dengan sistem manajerial yang baik, terutama manajemen personalia. Dalam manajemen personalia, manusia adalah unsur terpenting yang harus ada dalam suatu organisasi. Suatu organisasi yang memiliki dana cukup besar, fasilitas yang memadai, dan lingkungan yang mendukung, tetapi tidak didukung oleh manajemen personalia yang teratur dengan baik, dapat dipastikan kelangsungan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik karena sejatinya setiap organisasi mempunyai visi dan misi yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan untuk dirinya maupun untuk organisasi.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Jumlah SDM yang besar bermanfaat untuk menunjang gerak laju pembangunan nasional yang berkelanjutan apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien. Saat ini kemampuan SDM masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang ada didalamnya, mulai dari kemampuan menangkap perubahan lingkungan, melakukan analisis serta mengantisipasi dampaknya terhadap instansi tersebut. (Cahyono, 2011)

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, membuat seseorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi. (Suharto, 2012)

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan di atas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrasi tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Kinerja pegawai yang baik secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi dan memperbaiki kinerja pegawai merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya dengan cara memaksimalkan kinerjanya agar mencapai hasil yang lebih baik.

Faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Penurunan kinerja pegawai dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi pegawai, sehingga menyebabkan

ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya. Kegagalan kerja pegawai dipandang oleh sebagian pegawai sebagai penilaian dari pimpinan, di sisi lain keberhasilan pegawai dipandang sebagai hasil dari kemampuannya sendiri.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Para pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Mubyl dan Dwinanda (2020) memaparkan kinerja sebagai bagian terpenting dalam menilai perkembangan bekerja seseorang di tempat kerja sesuai dengan tujuan dari organisasinya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan SDM secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan. (Mocodompis, 2015)

Kualitas SDM dapat dilihat pada kemampuan pegawai ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. SDM adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. (Sedarmayanti, 2017)

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan dimasa yang akan datang. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Fenomena yang terjadi, banyak permasalahan yang serius yang dihadapi oleh organisasi, misalnya adanya kesalahan manajemen atau kesalahan operasional sehingga organisasi tersebut jadi kurang produktif atau macet sama sekali, akibatnya pekerjaan banyak yang tertunda dan banyak kerugian yang ditanggung. Hal ini terjadi lebih disebabkan oleh faktor pegawai yang belum memadai dan kurang mendapat perhatian untuk dikembangkan melalui jalur-jalur pengembangan seperti pendidikan dan pelatihan. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara profesional harus diberikan pelatihan yang sebaik baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Rowley (2012) mengemukakan bahwa pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap

prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan).

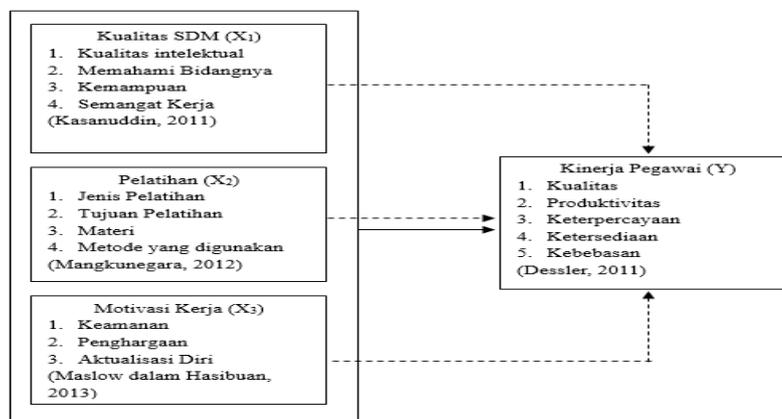
Hakekatnya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa yang diharapkan, sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin pegawai untuk berbuat dan berproduksi. Mubyl, Purnamasari, dan Maryanti (2023) memaparkan motivasi sebagai instrumen yang membuat pegawai melakukan tugasnya secara khusus. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Demikian halnya pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat sebagai suatu organisasi yang di tuntut untuk meningkatkan kemampuan aparaturnya dalam menunjang pelaksanaan manajemen kepegawaian karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh karena kualitas sumber daya manusianya yang tidak mendukung. Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat perlu untuk senantiasa memperhatikan pengembangan aparaturnya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Sehingga aparat pemerintah dalam lingkup kantor tersebut dapat melaksanakan tugas dan kegiatan dengan baik dalam usaha untuk menacapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat”**.

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat
3. Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat
4. Diduga kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat.
5. Diduga variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat.

### METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian yaitu selama bulan April – Mei 2023.

Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 65 orang. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh atau teknik sensus.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kualitas SDM (<math>X_1</math>)</b>			
$X_{1.1}$	0,570	0,244	Valid
$X_{1.2}$	0,499	0,244	Valid
$X_{1.3}$	0,775	0,244	Valid
$X_{1.4}$	0,722	0,244	Valid
$X_{1.5}$	0,624	0,244	Valid
$X_{1.6}$	0,713	0,244	Valid
<b>Pelatihan (<math>X_2</math>)</b>			
$X_{2.1}$	0,658	0,244	Valid
$X_{2.2}$	0,827	0,244	Valid

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>2.3</sub>	0,889	0,244	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,846	0,244	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,892	0,244	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,288	0,244	Valid
<b>Motivasi (X<sub>3</sub>)</b>			
X <sub>3.1</sub>	0,666	0,244	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,770	0,244	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,709	0,244	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,767	0,244	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,674	0,244	Valid
X <sub>3.6</sub>	0,750	0,244	Valid
Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
Y <sub>1.1</sub>	0,572	0,244	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0,723	0,244	Valid
Y <sub>1.3</sub>	0,668	0,244	Valid
Y <sub>1.4</sub>	0,525	0,244	Valid
Y <sub>1.5</sub>	0,586	0,244	Valid
Y <sub>1.6</sub>	0,598	0,244	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,244. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

### Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,50. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Kualitas SDM (X <sub>1</sub> )	0,730	Reliabel
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,823	Reliabel
Motivasi (X <sub>3</sub> )	0,817	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,663	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

**Analisis Regresi Linear Berganda****Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
<i>Constant</i>	2,998			
Kualitas SDM ( $X_1$ )	0,410	7,242	1,998	0,000
Pelatihan ( $X_2$ )	0,360	7,130	1,998	0,000
Motivasi ( $X_3$ )	0,169	2,289	1,998	0,026

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

## Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 2,808 + 0,252X_1 + 0,333X_2 + 0,416X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 0,913. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) bernilai nol maka kinerja meningkat sebesar 0,964.

Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,484. Artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,484.

**Uji t (Secara Parsial)**

Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesi Uji T sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Variabel	$T_{hitung}$	Signifikansi
Kualitas SDM ( $X_1$ )	7,242	0,000
Pelatihan ( $X_2$ )	7,130	0,000
Motivasi ( $X_3$ )	2,289	0,026

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh kualitas SDM ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian kualitas SDM ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,242 dan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,998. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  7,242 > 1,998 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kualitas SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

- b. Pengaruh pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian pelatihan ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,130 dan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05

dengan derajat kebebasan adalah 1,998. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 7,130 > 1,998$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

c. Pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,289 dan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,998. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 2,289 > 1,998$  dan nilai signifikansi  $0,026 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

**Uji F (Secara Simultan)**

**Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148,593	3	49,531	31,689	0,000
	Residual	95,346	61	1,563		
	Total	243,938	64			

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 31,689 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $31,689 > f_{tabel}$  sebesar 2,76 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah secara simultan kualitas SDM ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

**Uji Beta (Secara Dominan)**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen ( $X$ ) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen ( $Y$ ) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Beta**

Variabel	Beta	Signifikansi
Kualitas SDM ( $X_1$ )	0,593	0,000
Pelatihan ( $X_2$ )	0,583	0,000
Motivasi ( $X_3$ )	0,184	0,026

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kualitas SDM ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) maka yang mempunyai

pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel kualitas SDM ( $X_1$ ) dengan nilai beta sebesar 0,593.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* ( $R^2$ ) pada Kinerja PNS pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,780	0,609	0,590	1,250

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,609 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kualitas SDM ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,609 atau 60,9 %. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh kualitas SDM ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) sebesar 60,9%, Sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kualitas SDM nilai  $t_{hitung} (7,242) > t_{tabel} (1,998)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial kualitas SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Kualitas SDM merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,410. Artinya jika nilai kualitas SDM baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel kualitas adalah indikator  $X_{1.1}$  yang mengatakan bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang luas sehingga membantu dalam melaksanakan tugas. Terdapat 11 responden atau 16,9% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 42 responden atau 64,6% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. SDM adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi; dimensi pokok sisi

sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Meskipun organisasi didukung dengan sarana dan prasarana serta dana yang berkecukupan namun tujuan organisasi sulit terpenuhi bila tanpa dukungan SDM yang andal. SDM merupakan kunci pokok, makna kunci pokok adalah SDM merupakan faktor penentu keberhasilan kegiatan dalam organisasi.

Kualitas SDM dapat dilihat pada kemampuan pegawai ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi syarat mutlak untuk mencapai kinerja yang maksimal. Setiap manusia dituntut untuk meningkatkan kualitas pada dirinya guna memacu dalam mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan kualitas SDM merupakan investasi manusia jangka panjang, karena untuk mewujudkannya perlu menempuh jalur pendidikan yang juga tidak secara otomatis menjadikan dirinya berkualitas. Masih diperlukan proses dalam dunia kerjanya atau penerapannya menuju ke jenjang yang lebih ahli atau berkualitas.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ristiani (2019) mengemukakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharto (2012), Indriani (2021), dan Faizi, dkk (2022) mengemukakan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel pelatihan nilai  $t_{hitung} (7,130) > t_{tabel} (1,998)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Pelatihan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,360. Artinya jika nilai pelatihan baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel kualitas adalah indikator  $X_{2,6}$  yang mengatakan bahwa adanya kegiatan evaluasi setelah dilakukan pelatihan. Terdapat 11 responden atau 16,9% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 47 responden atau 72,3% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Pelatihan merupakan proses pengembangan diri kepada pegawai agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian pegawai. Dengan pelatihan yang dilakukan instansi pegawai bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan organisasi, sehingga kedepannya bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh organisasi, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan pegawai masing-masing serta ditunjang juga kemampuan pegawai untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan.

Pelatihan sangat penting terutama bagi diri sendiri, karena ketika seorang pegawai telah mengikuti beberapa pelatihannya adalah untuk memenuhi kebutuhan para

pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serta dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi instansi. Dari hasil penelitian Firman A, dkk tahun 2022 menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan pegawai akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Masalah yang sering kali terjadi adalah pada pegawai baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di organisasi, sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap pegawai baru tersebut. Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada pegawai baru saja tetapi juga dilakukan kepada pegawai lama tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya pegawai lama tersebut bisa menjadi *trainer* untuk pegawai baru di organisasi.

Dengan adanya program pelatihan organisasi bisa mengukur kinerja pegawai dari waktu ke waktu, dengan hal ini organisasi bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Bahasoan, dan Dwinanda (2022) yaitu terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja, dengan nilai B sebesar 0,858 atau sebesar 85.8%. Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh pimpinan yang bersangkutan didalam organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ristiani (2019) mengemukakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai  $t_{hitung} (2,289) > t_{tabel} (1,998)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,026 < 0,05$ . Artinya secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,169. Artinya jika nilai motivasi baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel motivasi adalah indikator  $X_{3,5}$  yang mengatakan bahwa pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Terdapat 49 responden atau 75,4% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 16 responden atau 24,6% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Pada dasarnya setiap individu memiliki motivasi kerja yang berbeda tergantung dari banyaknya pikiran seperti kepribadian, ambisi, Pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhinya baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun non materi, baik kebutuhan fisik maupun mental yang akan merangsang semangat kerja, sehingga para pegawai akan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk dapat memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak semata didasarkan pada nilai uang yang diperoleh saja, karena ketika kebutuhan dasar seseorang dapat terpenuhi, maka dia akan membutuhkan hal-hal yang memuaskan jiwanya seperti kepuasan kerja, penghargaan,

respek, suasana kerja dan hal-hal yang memuaskan hasratnya untuk berkembang, yaitu kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan dirinya. Sehingga akhirnya orang bekerja atau melakukan sesuatu karena nilai, yakni ingin memiliki hidup yang lebih bermakna dan dapat mewariskan sesuatu kepada yang dicintainya.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ristiani (2019) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Suharto (2012), Indriani (2021) dan Faizi, dkk (2022) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai variabel intervening, motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sesuai dengan hasil penelitian Zulhidayah, Dwinanda, dan Ridwan (2023).

### **Pengaruh Kualitas SDM, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 2,998, artinya jika nilai variabel bebas (kualitas SDM, pelatihan dan motivasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja) nilainya sebesar 2,998.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 31,689 >  $F_{tabel}$  2,76 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kualitas SDM, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ristiani (2019) mengemukakan bahwa kualitas SDM, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,003.

### **Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi adalah kualitas SDM, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Adapun variabel paling dominan adalah kualitas SDM ( $X_1$ ) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,593.

Kualitas SDM merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan. Hal ini karena, kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sanga penting arti dan keberadaannya untuk peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak untuk

menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kualitas SDM secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan nilai  $t_{hitung} (7,242) > \text{nilai } t_{tabel} (1,998)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan nilai  $t_{hitung} (7,130) > \text{nilai } t_{tabel} (1,998)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan nilai  $t_{hitung} (2,289) > \text{nilai } t_{tabel} (1,998)$  dengan nilai signifikan  $0,026 < 0,05$ .
4. Kualitas SDM, pelatihan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai  $f_{hitung} (31,689) > \text{nilai } f_{tabel} (2,76)$ .
5. Kualitas SDM merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai beta sebesar 0,593 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Fajar, M., Utami, W., Sunardi, & Sudarsih. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Vol. IV, No. 1, 131-135.
- Aisyah, M. F. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *Repository Universitas Jember*.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139-152.
- Cahyono, A. (2011). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Tesis Universitas Pawayatan Daha Kediri*, 284.
- Danim, S. (2014). *Motivasi Kepemimpinan dan Motivasi Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- FIRMAN, A., & HIDAYAT, M. (2023). Investigating Factors Affecting Value Creation and Its Distribution on Company's Performance. *유통과학연구 (JDS)*, 21(9), 23-34.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 133-146.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Griffin, R. (2004). *Manajemen Jilid II: Edisi 7*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C, Buku 2, Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasanuddin, M. (2011). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak. *Institute Agama Islam Negeri Walisongo Semarang*.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan (Untuk Meningkatkan Kinerja SDM)*. Bandung: Alfabeta.
- Kirom, B. (2015). *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Koswara. (2001). *Dinamika Informasi Dalam Era Global*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mocodompis, H. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur terhadap Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja, Pelayanan Prima Perawat, Dan Kepuasan Pasien (Studi Pada Perawat Dan Mantan Pasien RSJ Negeri Makassar). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.

- Mubyl, M., Purnamasari, W., & Maryanti, M. (2023). Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178-193.
- Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen: MANAGER*, Vol. 3, Nomor 3, 1 Februari 2020, 101-113.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rahardjo, M. B. (2010). *Intelektual, Intelegasi dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Mizan.
- Robbins. (2013). *Perilaku Organisasi, Buku 1 Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins. (2013). *Perilaku Organisasi, Buku 1 Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Rowley, C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rucky, A. S. (2003). *Sumber Daya Manusia Berkualitas (Mengubah Visi Menjadi Realitas)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia, dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sikula, A. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suharto, A. A. (2012). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1, Nomor 3, Desember 2012.
- Zulhidayah, Dwinanda, G., & Ridwan. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(4), 809–823. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/3908>