

## **PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BANGKALA BARAT**

**Anwar, Muhammad idris, Saripuddin D**

Magister Manajemen; Jl. Sultan Alauddin No.212 Makassar 90222 Sulawesi Selatan – INDONESIA,  
Jurusan Manajemen, ITBNobel Indonesia Makassar

e-mail : [anwar@gmail.com](mailto:anwar@gmail.com), [muhammadidris9709@gmail.com](mailto:muhammadidris9709@gmail.com) , [saripuddind@gmail.com](mailto:saripuddind@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh Teknologi Informasi, Pelatihan Dan Kompensasi secara parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. 2) Untuk menganalisis pengaruh Teknologi Informasi, Pelatihan Dan Kompensasi secara simultan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. 3) Untuk menganalisis Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 34 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Teknologi Informasi, Pelatihan Dan Kompensasi berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Teknologi Informasi, Pelatihan Dan Kompensasi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Teknologi Informasi, Pelatihan Dan Kompensasi berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat yang berarti bahwa peningkatan Teknologi Informasi, Pelatihan Dan Kompensasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat adalah Teknologi Informasi, hal ini berarti penguasaan Teknologi informasi akan lebih meningkatkan kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat.

**Kata kunci:** *Teknologi Informasi, Pelatihan Dan Kompensasi, kinerja .*

### **Abstract**

*This study aims to analyze 1) the effect of Information Technology, Training and Compensation partially on Employee Work Motivation at the West Bangkala District Office. 2) To analyze the effect of Information Technology, Training and Compensation Simultaneously on Employee Work Motivation at the West Bangkala District Office. 3) To analyze which variables have the most influence on Employee Work Motivation at the West Bangkala District Office.*

*This research was conducted on employees at the West Bangkala District Office. Determination of the sample is carried out by using a saturated sampling technique (census), which is as many as 34 employees. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of the study conclude that: Partially indicate that Information Technology, Training and Compensation variables have a positive and significant effect on employee performance at the West Bangkala District Office, this shows that the higher Information Technology, Training and Compensation, the higher employee performance. Simultaneously shows that the variables of Information Technology, Training and Compensation have a positive and significant effect on employee performance at the West Bangkala District Office, which*

*means that an increase in Information Technology, Training and Compensation will affect employee performance improvement. The dominant variable that affects the performance of employees at the West Bangkala District Office is Information Technology, this means that the mastery of information technology will further improve the performance of employees at the West Bangkala District Office.*

*Keywords: Information Technology, Training and Compensation, performance.*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi semakin pesat diiringi perkembangan sistem informasi yang berbasis pada teknologi. Teknologi informasi adalah bidang-bidang teknologi yang berhubungan dengan penyedia dan penyebaran informasi. Produk teknologi informasi pada saat ini berkembang sangat pesat. Berbagai aplikasi sistem informasi memungkinkan pemrosesan data dan laporan dengan cepat.

Pada masa pandemik virus corona ini era teknologi menjadi sangat penting untuk tetap berkinerja apalagi dengan berlakunya beberapa bulan terakhir *work from home* atau WFH, bekerja dari rumah. Pekerjaan kantor, meeting belanja dan lain sebagainya semuanya menggunakan perangkat teknologi, hal ini menjadi kebutuhan terhadap penguasaan teknologi baik sebagai pegawai maupun pimpinan. menghadapi perubahan zaman yang dalam istilah jaman sekarang yang disebut zaman now. Dimana segala informasi dapat terakses dengan cepat dalam media informasi. Untuk itu sangat dibutuhkan sikap moral dari manusia agar dalam mengakses media informasi dapat memilah berita yang baik untuk dijadikan bahan meningkatkan kinerjanya.

Untuk mendukung motivasi kerja pegawai pelatihan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan, pelatihan di perlukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam berkerja dan bagaimana bisa menguasai teknologi infirmasi, sedangkan motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri pegawai untuk bekerja berdasarkan standart kerja dalam periode tertentu yang telah di tetapkan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2011) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Salah satu faktor yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah program pelatihan bagi anggota organisasi. Didalam organisasi modern, dengan beranekaragam kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, pengetahuan,

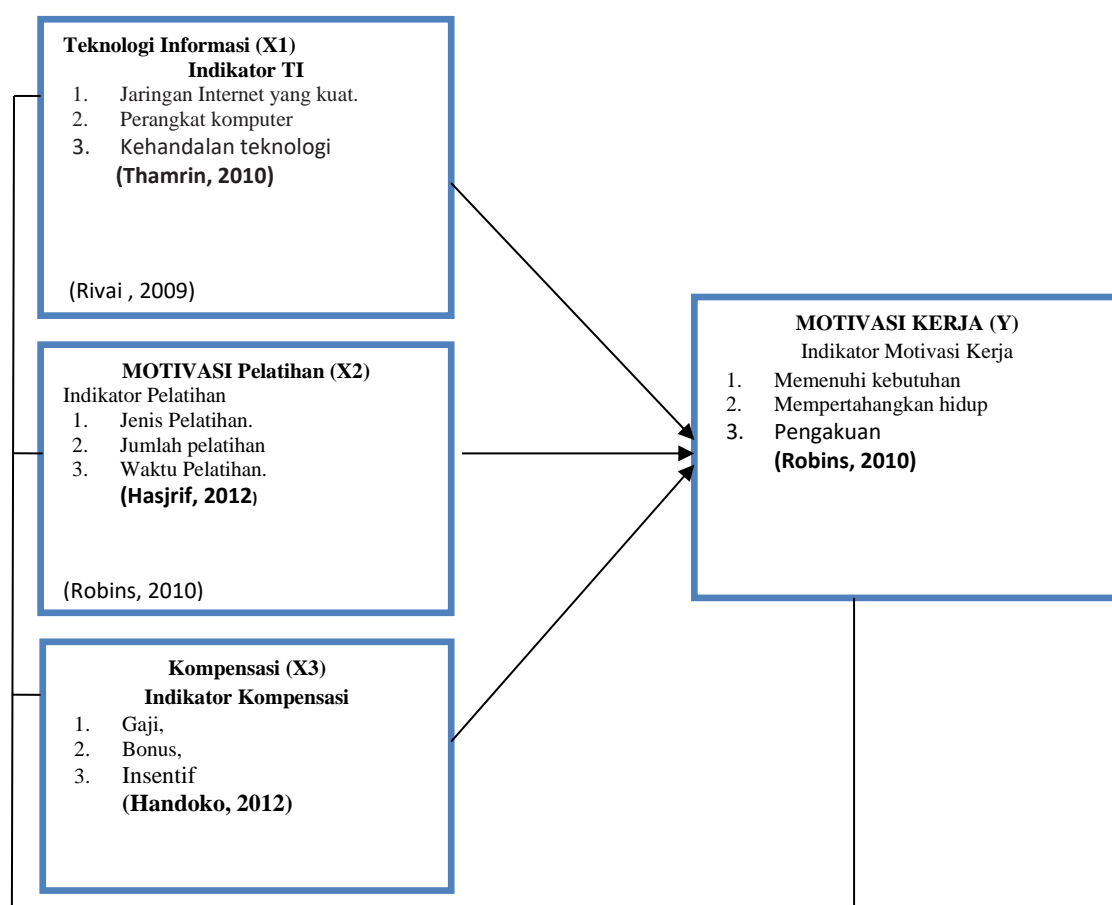
keterampilan, dan menyikapi tugas bahkan lebih sulit dan menantang bagi analisis sumber daya manusia.

Program pelatihan diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena salah satu tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan mutu kerja anggota organisasi dan dengan kinerja pegawai yang terus meningkat, maka ada motivasi untuk memacu karya yang secara otomatis akan mempengaruhi pada kinerja pola kinerja percepatan pencapaian tujuan organisasi / perusahaan (Hasjrif, 2011).

Variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah Pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2013) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Teknologi Informasi (X1), pelatihan (X2) dan kompetensi (X3), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah Motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto yang diberi simbol Y.

Gambar 1. Kerangka Konseptual penelitian



Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Teknologi informasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.
2. Teknologi informasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.
3. Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.

### **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2009). dilakukan pada Pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan Juni sampai dengan Juli 2020, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto, sebanyak 34 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 34 orang.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Teknologi informasi, pelatihan dan kompensasi terhadap variabel dependen motivasi (Y). Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah: Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	Motivasi
a	=	konstanta
X <sub>1</sub>	=	Tekhnologi Informasi
X <sub>2</sub>	=	pelatihan
X <sub>3</sub>	=	Kompensasi
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> ,	=	Koefisien pengaruh
e	=	Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Teknologi Informasi (X1), pelatihan (X2) dan kompetensi (X3) terhadap variabel terkait yaitu motivasi, (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh: (X1), Teknologi Informasi (X1), pelatihan (X2) dan kompetensi (X3) terhadap variabel terkait yaitu motivasi, (Y), secara simultan maka dilakukan uji t. dan uji B untuk dapat diketahui variable dominan berpengaruh terhadap variable terikat

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Uji t (Uji Parsial)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Teknologi informasi, pelatihan dan kompensasi Terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto. Berikut hasil pengujianhipotesis uji t:

Tabel 1. Uji T

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,641	0,431	0.670
Teknologi informasi(X <sub>1</sub> ),	0,361	3,742	0.001
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,322	2,949	0.006
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	0,304	2,667	0.012

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *teknologi informasi* terhadap motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *teknologi informasi* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto
- 2) Pengaruh *pelatihan* terhadap motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *pelatihan* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto
- 3) Pengaruh *kompensasi* terhadap motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.

**Uji F (Uji Simultan)**

Pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Teknologi informasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh Terhadap motivasi pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Tabel 2 Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	989.865	3	329.955	167.558	0,000
Residual	59.076	30	1.969		
Total	1048.941	33			

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai F statistik sebesar 167,558 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Teknologi informasi, pelatihan dan kompensasi Terhadap Motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto .

**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. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971	.944	.938	1.40329

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,944, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh teknologi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap motivasi pegawai (Y) sebesar 0,944 atau 94.4% motivasi pegawai (Y) dipengaruhi oleh teknologi informasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 5,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh teknologi informasi terhadap motivasi pegawai**

Hasil uji hiptesis menunjukkan bahwa teknologi informasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasrullah (2010), Asriawan (2013), dan Nugroho (2010) yang menemukan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja .

Setiap organisasi tipe apapun dan bergerak di bidang apapun, maka kehadiran teknologi informasi mutlak diperlukan. Teknologi informasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen dalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kinerja organisasi.

**Pengaruh pelatihan Terhadap motivasi pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja , ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja .Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh



Hasrullah (2010), Nugroho (2010), dan Hendrawan (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja .

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat berguna bagi organisasi karena melalui pendidikan dan pelatihan dapat mengubah pola pikir dan tindakan pegawai kearah yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi demi pencapaian tujuan organisasi.

Ada beberapa alasan yang mendasari perlunya diadakan latihan dan pendidikan bagi pegawai, antara lain :Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat menanggulangi dan mendukung perkembangan sosial ekonomi. Kemudian perlu diberikan berbagai orientasi bare, pengenalan pada berbagai teknik-teknik administrasi maupun manajemen yang dirasakan masih lemah;Perluasan atau bertambahnya fungsi-fungsi pemerintahan yang harus dilaksanakan;Merupakan kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga kepegawaian yang cukup ahli.

**Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja .Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Hasrullah (2010) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja .

Menurut Davis dan Werther (2011) tujuan dari pemberian kompensasi, di antaranya: (a) Mendapatkan personal yang *kualified*; (b) Mempertahankan pegawai yang ada; (c) Menunjukkan adanya keadilan baik *internal equity* maupun *external equity*; (d) Memberi *rewards* terhadap perilaku yang sesuai dengan organisasi; (e) Mengontrol dana; (f) Menyesuaikan dengan regulasi upah yang ada; (g) Memotivasi pegawai; dan (h) Mengurangi *labor turnover* pegawai.

**Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)**

Hasil perhitungan pengaruh secara dominan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.670
X <sub>1</sub>	0,383	0.001
X <sub>2</sub>	0,335	0.006
X <sub>3</sub>	0,291	0.012

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi teknologi informasi, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel teknologi informasi(X<sub>1</sub>).

**SIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

- a. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi teknologi informasi akan semakin meningkatkan motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.
- b. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diikuti akan semakin meningkatkan motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.
- c. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik system kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.
- d. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja yang berarti bahwa peningkatan teknologi informasi, pelatihan dan kompensasi akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja.

**Saran**

- a. Perlu penguasaan teknologi informasi pada semua pegawai sehingga mampu membangkitkan motivasi kerja pada pegawai untuk bekerja dengan baik dan mudah melaksanakan pekerjaan yang diberikan yang berdampak pada meningkatnya kinerja dalam rangka pemberian pelayanan masyarakat pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.
- b. Perlu mengikutkan pegawai secara berjenjang pada pelatihan yang diselenggarakan oleh Kabupaten Jeneponto maupun Provinsi Sulawesi Selatan bahkan di tingkat pusat yang tujuannya untuk meningkatkan keahlian pegawai sesuai bidangnya masing-masing
- c. Perlu penerapan system kompensasi yang transparan untuk membangkitkan motivasi kerja pada pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Gomes, F. Cardoso, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Kadir, Abdul, 2013. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama – Bandung
- Moekijat, 2013. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mulawarman, 2013. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman, 2008. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.



- Nawawi, Hadari, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajamadah University Press, Yogyakarta.
- Nugroho, Soeprapto, 2011. *Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Rachbin, Didik J., 2013. *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ruky Ahmad, 2013. *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sastrahadiwiryo, 2013. *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siamamora, Henry, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Syamsuddin, 2013. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep". Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.