

## **Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros**

**Asnaeni \*, Maryadi \*, Deddy Rahwandi Rahim \***  
Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh kepuasan Kerja, komitmen organisasi dan Pengembangan karir secara parsial dan simultan terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros, serta variable yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Desember 2019. Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros yang berjumlah 96 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni engan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 96 orang pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros, dengan  $t$  hitung = 4,333 dan 4,478 >  $t$  table = 1,990., 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros, dimana  $F$  hitung = 35,144 >  $F$  table = 2,84., dan 3) Variabel kepuasan kerja yang paling dominan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,534.

**Kata kunci:** : kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengembangan karir dan loyalitas

### **PENDAHULUAN**

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah (PUPRD) adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab Kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas ini mempunyai tugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan penataan ruang untuk daerah Kabupaten Maros. Sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 106 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan Pemerintahan Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, pasal 4 ayat 2 disebutkan bahwa perangkat Daerah kabupaten/kota yang menangani bidang pekerjaan umum dan penataan ruang yaitu dinas kabupaten/kota. Adapun pemangku kepentingan adalah pihak yang langsung atau tidak langsung mendapatkan manfaat atau

dampak dari perencanaan dan pelaksanaan pembangunan infrastruktur dan penataan ruang antara lain masyarakat dan pihak swasta. Selain itu guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu.

Pengelolaan infrastruktur menuntut tersedianya sumber daya manusia yang kompetitif, oleh karena itu sumber daya manusia haruslah dimanfaatkan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki kemampuan fisik maupun non fisik menyangkut kecerdasan dan sikap mental, kemampuan bekerja produktif, kreatif, terampil, inovatif serta berorientasi kemasa depan.

Untuk mencapainya hal tersebut maka sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir, promosi dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan loyal terhadap pimpinan dan pekerjaannya. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan menurut Poerwopoespita (2014) tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Untuk pencapaian loyalitas biasanya pegawai akan terpenuhi terlebih dahulu kepuasan kerjanya di dalam tempat kerjanya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, sedangkan masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sampai saat ini kepuasan kerja diyakini berpengaruh juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Para pemimpin organisasi harus memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja pegawai yang dipimpinnya, karena kepuasan kerja memiliki mata rantai dengan sumber daya manusia organisasi, kinerja organisasi, dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Untuk menciptakan kepuasan kerja di dalam diri pegawai, diperlukan faktor-faktor utama yang mempengaruhinya. Menurut Luthans (2011:243) lima dimensi yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja pegawai, yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Maka dari itu menciptakan kepuasan kerja di dalam diri pegawai diperlukan faktor-faktor utama yang mempengaruhinya menurut Keith Danis dan Newstrom (2012) bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat faktor yang menguntungkan atau tidak menguntungkan, perasaan dan emosi dimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Selain itu menurut Hasibuan (2011:202) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Ini adalah sikap efektif perasaan relative atau perasaan tidak suka terhadap sesuatu. Oleh karena itu untuk menunjang hal diatas faktor terpenting untuk tercapainya tujuan adalah dengan pemberian motivasi yang diharapkan sebagai semangat dan penentuan untuk mencapai kesuksesan yang lebih besar.

Fenomena positif yang ditunjukkan oleh loyalitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros seperti yang telah dijelaskan belum sejalan

dengan beberapa fenomena negatif yang ditunjukkan oleh loyalitas pegawai. Salah satu dari sekian banyak permasalahan yang mempengaruhi kinerja adalah tenaga kerja atau manusia individu itu sendiri yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai, komitmen organisasi. Masalah-masalah yang sering dihadapi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros antara lain berhubungan dengan pencapaian target yang dibebankan kepada pegawai, pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan proses penyesuaian diri beberapa pegawai yang kurang fleksibel dalam lingkungan kerja, namun secara umum loyalitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros sudah cukup baik walau masih adanya persentasi kecil jumlah pegawai yang memberi tanggapan negatif.

Komitmen organisasi memiliki peranan penting terutama pada loyalitas pegawai ketika bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Namun kenyataannya banyak organisasi yang kurang memperhatikan dalam komitmen organisasi sehingga loyalitas pegawai kurang maksimal. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan terkait dengan pendelegasian wewenang (empowerment). Dalam hal ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri.

Ada beberapa fenomena komitmen organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros tidak sesuai dengan keinginan pegawai seperti pegawai merasa diperlakukan dengan kurang baik dan tidak mendapatkan perhatian dari atasan, keadaan tidak berjalan baik dalam pekerjaan apabila ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu dan hasil kerja dari pegawai tidak menghasilkan promosi jabatan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros. Waktu penelitian adalah 3 bulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan sosiologi atau empiris yaitu penelitian yang mengambil populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok tanpa mengganggu kegiatan keseharian para narasumber dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokok mereka.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yakni mengumpulkan data-data melalui serangkaian pertanyaan lalu diinterpretasikan ke dalam angka-angka yang selanjutnya dideskripsikan.

### **Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product*

*Moment Test* dengan program SPSS ver. 15.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.8 Menurut Sugiyono (2001), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai *r* kritis. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30.

### Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir secara individu atau masing-masing variabel terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros. Hasil pengujiannya dapat dilihat nilai *t* hitungunya. Adapun hasil pengujian secara parsial (*t* hitung) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Pengujian Secara parsial**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 5,581                       | 1,480      |                           | 3,771 | ,000 |
|                           | x1         | ,345                        | ,080       | ,465                      | 4,333 | ,000 |
|                           | x2         | ,280                        | ,063       | ,324                      | 4,478 | ,000 |
|                           | x3         | ,099                        | ,065       | ,163                      | 1,523 | ,131 |

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2020

### Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros dengan melihat nilai *F*-hitungnya. Adapun hasil pengujian simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2. Pengujian Secara Simultan ( uji F )**

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 103,871        | 3  | 34,624      | 35,147 | .000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 90,629         | 92 | .985        |        |                   |
|                    | Total      | 194,500        | 95 |             |        |                   |

Sumber : output SPSS yang diolah, 2020

Sumber : Data Diolah, 2019

Besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Maros dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasinya ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1     | ,731 <sup>a</sup> | ,534     | ,519              |

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2020

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial seperti pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t$  hitung kepuasan kerja = 4,333, komitmen organisasi = 4,478, yang diperoleh lebih besar dari  $t$ -tabel =  $\alpha/2$  ;  $df$  Residual = (0,05/2 ; 92) = 1,990. Sedangkan pengembangan karir secara individu tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Maros. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t$  hitung pengembangan karir ( $X_3$ ) = 1,523 lebih kecil dari  $t$ -tabel = 1,990.

Data pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai  $f$ -hitung yang diperoleh adalah 35,144, sedangkan  $f$ -tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ) di peroleh 2,70. Dengan demikian, nilai  $f$ -hitung >  $f$ -tabel atau 35,144 > 2,84 yang berarti variabel bebas berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Signifikansi tinggi karena  $p=0.000$  lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Sejalan dengan hasil ini, maka disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros.

Berdasarkan hasil pengujian determinasi tersebut diatas sesuai tabel 3, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,534. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan pengembangan karir hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan pada loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

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

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros, dengan  $t$  hitung = 4,333 dan 4,478 >  $t$  tabel = 1,990. Tolak  $H_0$  terima  $H_1$  sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros.

Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros dimana  $t$  hitung = 1,523 <  $t$  tabel = 1,990. Sehingga pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros, nilai  $f$ -hitung  $>$   $f$ -tabel atau  $35,144 > 2,84$  yang berarti variabel bebas berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen, sehingga kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Maros.

Variabel kepuasan kerja yang paling dominan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros dilihat dari nilai determinasi ( $R^2$ ) yang paling besar yaitu 0,534.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.
- Amin, Widjaja Tunggal. 2011. *Audit Manajemen*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Buchari, Zainun. 2012. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara.
- Davis, Keith dan John W. Newstorm. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Devito, Joseph. 2013. *Komunikasi Antar Manusia*. Tangerang : Karisma Publishing Group.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2012. *Ekonometrika Dasar* (terjemahan Sumarno Zain). Jakarta. Erlangga.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70-85.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hendrik. 2011. *Pengantar Filsafat*. Jakarta : Kanisius.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Karimin, Jaya 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Penyuluh KB di BKKBN Kota Jambi. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 15-26.
- Koentjaraningrat. 2014. *Pengantar Ilmu Antropologi*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Kotler, J.P. and Heskett J.L., 2012. *Corporate Performance*. New York : The Free Press A Division Simon & Schuster Inc.

- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Mangunharjana, AM. 2011. *Mengembangkan Kreativitas*. (Terjemahan David Campbell) Yogyakarta : Kanisius.
- Martoyo, Susilo, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, Yogyakarta
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27-39.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 84–93.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Genesa Cipta.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108-122.
- Nuryakin, 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Barito Provinsi Kalimantan Selatan. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Piers 2011. *Understanding Adolescence: Current Developments in Adolescence Psychology*. Boston : Allyn & Bacon
- Poerwadarminto, W.J.S, 2013, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Robbins, Stephents, P. 2012. *Teori Organisasi, Struktur Desain dan Aplikasi*. Alih Bahasa Udaya Yusuf., Jakarta : Arcan.
- Sahlan, Sulaeman. 2013. *Multi Dimensi Sumber Kreativitas Manusia*. Bandung : Sinar Baru.
- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 98-107.