

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

**Hasbiah, Muhammad Idris, Sylvia Sjarlis**

<sup>1</sup>Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: [hasbiahkajang1972@gmail.com](mailto:hasbiahkajang1972@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis: pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Populasi adalah seluruh pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 83 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sehingga sampel sebanyak 83 orang pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dan variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, kompetensi, kompensasi dan kinerja

### **PENDAHULUAN**

Dalam Era Globalisasi persaingan antar perusahaan atau organisasi semakin tinggi pada industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan prestasinya di segala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia. Meski sebuah perusahaan atau organisasi telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, namun jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Adapun pentingnya gaya digunakan oleh seseorang pemimpin seperti yang dikemukakan Pasolong (2012: 37), bahwa gaya merupakan kebiasaan-kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Ini berarti bahwa tanpa gaya, seorang pemimpin tidak akan mengetahui cara atau pola untuk mengarahkan bawahannya.

Peran kompensasi sangat diperlukan dalam prestasi kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veitzhal, Rivai, 2010). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Fenomena yang terjadi saat ini bahwa kinerja pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat selama ini belumlah optimal, masih ada karyawan yang belum mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Karena itu gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi perlu mendapat perhatian utama dari pemimpin untuk senantiasa ditingkatkan secara bertahap. Sebab dengan motivasi yang tinggi, didukung dengan kompensasi karyawan yang optimal, disertai pemberian kompensasi yang adil dan layak, maka dapat dipastikan kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat meningkat.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Populasi adalah seluruh pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 83 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sehingga sampel sebanyak 83 orang pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 22 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.000		
	X1	.170	.477	.160	2.412	.000	.231	4.334
	X2	.346	.410	.249	3.106	.000	.300	3.336
	X3	.707	.349	.558	3.303	.000	.360	2.774

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 14,057 + 0,170X_1 + 0,346X_2 + 0,707X_3$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 14,057 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat mempunyai nilai sebesar 14,057.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,170 berarti ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,170 sehingga apabila skor gaya kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,170 poin.
3. Nilai koefisien regresi kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,346 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,346 sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,346 poin.
4. Nilai koefisien regresi kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,707 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,707 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,707 poin.

## Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu : Uji t (Pengujian secara parsial), Uji F (Pengujian secara simultan), dan Uji Beta (Pengujian secara dominan) Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS ver. 22., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

### a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 22 yang tertuang dalam Tabel 2 berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.000		
	X1	.170	.477	.160	2.412	.000	.231	4.334
	X2	.346	.410	.249	3.106	.000	.300	3.336
	X3	.707	.349	.558	3.303	.000	.360	2.774

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 22 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 3,105 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel kompensasi (X<sub>3</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060$

**b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F berfungsi untuk menguji variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 22 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 3. berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.494	3	68.373	11.345	.000 <sup>a</sup>
	Residual	150.673	79	6.027		
	Total	424.167	82			

a. Predictors: (Constant), x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 11,34$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### c. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

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 4. Hasil Uji Beta**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.000		
	X1	.170	.477	.160	2.412	.000	.231	4.334
	X2	.346	.410	.249	3.106	.000	.300	3.336
	X3	.707	.349	.558	3.303	.000	.360	2.774

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel kompensasi (X<sub>3</sub>). Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.588	2.45498	1.712

a. Predictors: (Constant), x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 22 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dimana variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060$ . Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan Rahman, dkk (2014) bahwa kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 22 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dimana variabel kompetensi ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,106 > t_{tabel} 2,060$ . Kompetensi adalah perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik dalam organisasi. Indikator dari kompetensi ( $X_2$ ) meliputi : 1) Pengendalian emosi, 2) Pengembangan organisasi, 3) Jaringan komunikasi dan 4) Wawasan Luas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Rahman, dkk (2014) bahwa kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 22 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dimana variabel kompensasi ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060$ . Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh organisasi. Indikator dari kompensasi ( $X_3$ ) meliputi 1) Upah & Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan dan 4) Fasilitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Endang Ilyas (2011), yang menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. hal ini disebabkan motivasi karyawan masih tergantung pada tingkat balas jasa yang diberikan dan indikator promosi yang baik. Dan dari variable yang diteliti, ternyata kompensasi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. alasan utamanya adalah bagi mayoritas karyawan dengan pendidikan dan pemahaman saat ini, uang masih merupakan hal utama, baik sebagai factor motivator untuk bekerja maupun kepuasan kerja.

### **Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Dari uraian uji F, oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 11,34$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. Indikatornya adalah 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Jangka Waktu Output dan 4) Kerjasama

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

### **Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel kompensasi (X3)..

### **KESIMPULAN**

Gaya kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, terbukti dari hasil nilai beta standardized yang paling besar.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Anthony dan Govindarajan. 2014. Management Control System, Edisi 11, Buku 2 penerjemah : F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Aritonang, Keke T. 2014. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR. Jakarta : Jurnal Pendidikan Penabur No.04. Th.IV. Juli 2014.
- Aziz, Nofriandi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang. Serang : Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Vol.1 Universitas Serang Raya.
- 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.
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 2013. Human Resources Management: An Experiencial Approach. Series In Management. New York : McGraw-Hill.
- Charles Bohran Putra, et. al. 2018. The Influence of Competency, Organizational Commitment and Non Financial Compensation on Teacher Performance in SMAN 29 Jakarta. Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM) A Unit of Scholars Academic and Scientific Society, India.
- Daft, Richard L. 2012. Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 2012. Manajemen Personalia, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Endang Ilyas. 2013. Pengaruh Kompensasi, Promosi dan Shift Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengumpul Tol Gerbang Karang Tengah dan Ramp Kebun Jeruk PT. Jasa Marga Tbk Cabang Jakarta Tangerang. Tesis Magister Manajemen. Universitas Esa Tunggal.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 4. Semarang: BP.Undip.
- Griffin, Ricki W dan Ronal J Ebert. 2012. Bisnis Edisi 8. Jakarta : Erlangga.
- Guritno, dkk. 2014. Pengaruh Persepsi karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, Hani T.. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Thoah, Nurianna. 2013. Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- 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.
- 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.'

- Marthis, Robert L dan Jackson, John H. 2013. Human Resource Management. Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Cetakan Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R Wayne. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mulyadi. 2012. Akuntansi Manajemen Keuangan (Konsep, Manfaat dan Rekayasa). Edisi Kedua. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Nasution. 2011.. Manajemen Mutu Terpadu. Jakarta. Ghalia Indonesia .
- 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.
- Pasolong H. 2012. Teori Administrasi Publik: Bandung. Alfabeta.
- Rahman, dkk. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada karyawan Bagian Pabrik PT. JEMBER INDONESIA). Jember : Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2010. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi ketiga. Cetakan ke sepuluh. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Salusu. 2010. Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non-Profit. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sangarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2013. Metode Penelitian Survei. Jakarta. LP3ES.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.j
- Stoner A.F. James. 2012. Manajemen Organisasi. Jakarta. Erlangga.
- Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna, Tiro Muhammad Arif. 2012. Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian.. Andira Publisher.
- Sumardi H, et. al. 2018. The Effect of Compensation, Empowerment, Competency and Job Satisfaction toward Performance of Lecture in Wiralodra University of Indramayu. International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM). Vo. 06 EL-2018-317-334.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Thoha, Miftah. 2013. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cetakan kedua puluh. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Tohardi, Ahmad, 2010. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wulandari, Sari. 2013. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care Pada PT. Toyota Astra Financial Service. Jakarta : Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan.