

Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto

M.Aris Arifin, Saban Echdar, Maryadi

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel berjumlah 57 orang, menggunakan sampel jenuh dengan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Etos Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,0,549 yang berarti 54,9% variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja) sedangkan sisanya sebesar 45,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Etos Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dan strategis bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan membutuhkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas dan berkinerja tinggi, dan karena itu diperlukan pembinaan terhadap ASN secara intens. Bahwa harapan dari bahwa setiap organisasi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu peran dari sumber daya manusia sebagai motor penggerak organisasi sangatlah penting dan menentukan dalam keberlanjutan suatu organisasi. Penggerak organisasi pada dasarnya adalah individu-individu yang ada di dalam sebuah organisasi dan untuk mencapai kinerja yang baik dapat dilihat dari sejauh mana kemampuan pegawaidari setiap individu dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Agar pegawai dalam organisasi selalu berkemampuan baik sesuai dengan apa yang diharapkan, maka kompetensi pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor yang penting untuk ditangani secara serius oleh setiap pimpinan organisasi.

Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Jadi bila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik juga karena kinerja keorganisasional tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Individu dan kelompok harus bekerja sama agar tercipta keefektifitasan organisasi. Tingginya

keefektivitasan suatu organisasi berarti pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai (Tampubolon, 2008). Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari adanya etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya (Sinamo, 2011).

Menurut Tasmara (2010) etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Disamping peningkatan etos kerja pegawai aspek lain yang penting juga adalah peningkatan motivasi kerja. Motivasi pegawai bisa dilakukan dengan penyesuaian antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Atasan harus memaksimalkan motivasi jika ingin memperoleh kinerja yang optimal dari pegawainya. Memaksimalkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi adalah tujuan pokok penilaian kinerja (Slamet, 2009). Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar lebih antusias dan giat bekerja demi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2011). Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu (Anoraga, 2009). Motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga agar tujuan organisasi tercapai maka organisasi harus dapat menggerakkan dan mendorong pegawainya agar lebih semangat bekerja.

Untuk itu organisasi harus senantiasa menjaga keberlangsungannya dengan cara memperbaiki motivasi dan kinerja anggota-anggotanya. Namun, upaya pribadi setiap anggota organisasi dalam memperbaiki dirinya sendiri tentulah jauh lebih efektif dari pada menunggu langkah organisasi untuk memperbaikinya. Selain faktor etos kerja dan motivasi kerja, terdapat faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibeban kepadanya (Yahyo, 2013). Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Fakta menunjukkan bahwa tugas-tugas perencanaan pembangunan penelitian dan pembangunan daerah Kabupaten Jeneponto selama ini belum berjalan dengan baik sesuai harapan, hal ini disebabkan berbagai faktor

antara lain etos kerja pegawai yang masih rendah, motivasi kerja yang masih kurang, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam pelaksanaan tugas-tugas pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Upaya-upaya telah banyak dilakukan oleh Pemda Kabupaten Jeneponto, khususnya oleh BAPPEDA Kabupaten Jeneponto dalam meningkatkan etos kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik, namun hasilnya belum maksimal, akibatnya kinerja pegawai belum maksimal sehingga tugas-tugas pegawai belum telaksana dengan baik.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dkuantitatif, yaitu pengujian teori atau konsep-konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan perakatan statistik

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian pada Kantor BAPPEDA)Kabupaten Jeneponto, penelitian ini dilaksanakan selama bulan November-Desember 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai BAPPEDA Kabupaten Jeneponto berjumlah 57 orang, menggunakan Teknik sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang valid dan akurat, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:Kuesioner,dan studi pustaka.

Jenis dan SumberData

Jenis dan sumber data yang digunakan didalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Metode Analisis Data

1.Analisis Regresi Berganda

Model Regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

2. Uji Instrument penelitian

Uji Instrumen penelitian ini meliputi uji reliabilitas dan uji validitas

3. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji t (uji parsial):

a). Jika Probabilitas $t_{tes} > 0,05$ maka H_0 diterima

b). Jika Probabilitas $t_{tes} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

b. Uji f (uji simultan/serempak):

a).Jika Probabilitas $F_{tes} > 0,05$ maka H_0 diterima,

b).Jika Probabilitas $F_{tes} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

c. Uji R2 (Koefisien determinasi):

a).Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabeldependen.

b).Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan sempurna antara variabel independen dengan variabeldependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas Indikator Variabel

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Etos Kerja (X₁)			
Kerja keras	0,717	0,1680	Valid
Disiplin tinggi	0,802		Valid
Inisiatif bekerja	0,805		Valid
Kejujuran dalam bekerja.	0,784		Valid
Tanggungjawab dalam bekerja	0,762		Valid
Motivasi Kerja (X₂)			
Dorongan tujuan	0,686	0,1680	Valid
Motif	0,768		Valid
Harapan	0,771		Valid
Inisiatif	0,801		Valid
Perhatian	0,810		Valid
Lingkungan kerja (X₃)			
Penerangan	0,587	0,1680	Valid
Suhu udara	0,805		Valid
Penggunaan warna	0,788		Valid
Keamanan kerja	0,802		Valid
Hubungan karyawan	0,678		Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Kualitas kerja	0,497	0,1680	Valid
Ketepatan waktu	0,740		Valid
Inisiatif			
Kemampuan	0,661		Valid
Komunikasi			

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Hasil uji validitas di atas memperlihatkan bahwa nilai r_{hitung} setiap indikator lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} , hal ini berarti indikator dari variabel bebas dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian

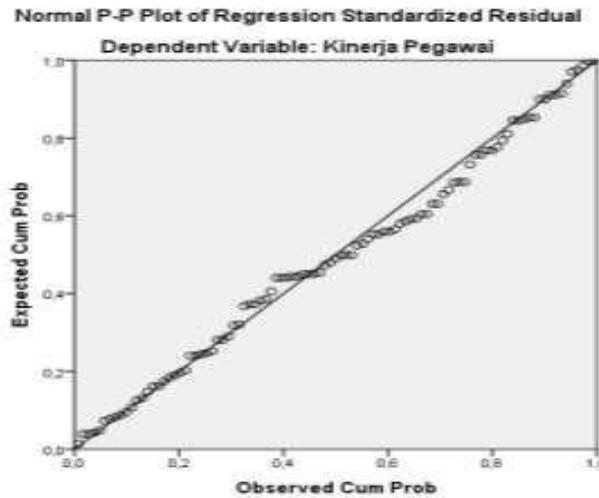
Tabel 2. Uji Reliabilitas Indikator Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,911 > 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,907 > 0,70	Reliabel
Kompensasi	0,878 > 0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,762 > 0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas diketahui bahwa cronbach alpha (α) dari masing- masing indikator lebih besar dibanding standar reliabilitas. Hal ini menunjukkan indikator dinyatakan handal reliabel sebagai alat ukur variable.

Uji Asumsi Klasik



Uji Normalitas

Hasil grafik normal p-p plot menunjukkan bahwa titik pada grafik berhimpit mengikuti garis diagonal, sehingga data berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat melalui uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa asymp (2-tailed) diatas 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity	Statistics
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Etos Kerja	,893	1,120
Motivasi Kerja	,811	1,232
Lingkungan Kerja	,753	1,328

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas dalam persamaan (etos kerja, motiasi dan lingkungan kerja) memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka semua variabel dalam model tidak terkena masalah bebas multikolonieritas karena tidak ada korelasi antar variabel bebas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,072	,260	
1 Etos Kerja	,105	,049	,155
Motivas Kerja	,151	,053	,217
Lingkungan Kerja	,523	,073	,563

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Persamaan regresi Etos kerja, motivasi, lingkungan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

$$Y = 1,072 + 0,105X_1 + 0,151X_2 + 0,523X_3$$

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 5. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,057	,309		3,425	,000
1 Etos Kerja	,372	,097	,440	3,840	,000
Motivasi Kerja	,138	,060	,237	2,283	,026
Lingkungan kerja	,237	,099	,263	2,392	,020

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Dengan menggunakan signifikansi 5% (0,05), berikut dijelaskan hasil pengujian secara parsial (uji t) pengaruh etos kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,758	3	3,586	39,916	,000 ^b
Residual	5,248	53	,099		
Total	16,006	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivai kerja, Etos kerja

Sumber : Data primer yang diolah ,2019

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui nilai F hitung sebesar 39,916. Nilai sig. sebesar 0,000 dibawah signifikan 5% (0,05), dapat disimpulkan bahwa tiga variabel independen yaitu Etos Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,672	,654	,315

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivai, Etos Kerja

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar (0,654). Artinya 65,4% variasi variabel penilaian kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 34,6% dapat dijelaskan oleh variabel selain etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada di BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t, dimana ttest yang diperoleh variable etos kerja (X₁) adalah sebesar 3,840 > nilai ttabel 1,30, dengan signifikansi pada variabel etos kerja sebesar 0,035 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Oleh karena etos kerja ini penting dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Jeneponto, maka Kepala Badan perlu mengambil langkah-langkah konkrit dalam rangka peningkatan etos kerja pegawai agar dengan etos kerja yang baik diharapkan kinerja pegawai juga semakin meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada di BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t, dimana ttest ang diperoleh variable motivasi kerja (X2) adalah sebesar $2,283 >$ nilai ttabel $1,30$, dengan signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar $0,005$ kurang dari alpha 5% ($0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Jeneponto..

Motivasi kerja pegawai adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada pegawai\ agar terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai dan hasil pekerjaannya. Bila pegawai memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di organisasinya dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan semakin baik. Pasti hal ini juga berdampak pada kinerja organisasinya.

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Oleh karena pentingnya motivasi kerja ini, maka sudah seharusnya Kepala Badan memperhatikan pegawainya dalam konteks pemberian motivasi yang kontunie untuk kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pegawai sesuai tupoksinya masing-masing.

3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada di BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Hal ini ditunjukkan oleh Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada tabel 5, dimana ttest yang diperoleh variable lingkungan kerja (X3) adalah sebesar $2,392 >$ nilai ttabel $1,30$, dengan signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,000$ kurang dari alpha 5% ($0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan atau proses dimana lingkungan berhubungan dengan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang ditugaskan kepada karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai, sebab lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam penelitian dilihat bahwa niai koefisien β yang besar, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Jeneponto.

Pengaruh Etos kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan output uji F (simultan) diketahui nilai F hitung sebesar $36,217$. Nilai sig. sebesar $0,000$ dibawah signifikan 5% ($0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu Etos Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Jeneponto..

Dalam penelitian dilihat bahwa niai koefisien β yang besar, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, etos kerja dan motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu variabel lingkungan kerja, etos kerja dan motivasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Jeneponto.

4. Variabel Etos Kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 5, diketahui bahwa nilai ttes yang diperoleh variable etos kerja sebesar 3,840 dengan signifikansi 0,000, lebih besar dari nilai ttes variable motivasi kerja (2,283 dengan signifikansi 0,26) dan lingkungan kerja (2,392 dengan signifikansi 0,20). Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien β yang besar, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan di tempat kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Jeneponto.

KESIMPULAN

1. Etos Kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada di BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

2. Etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada di BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

3. Etos kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- 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.
- 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.
- Anton, Bawono. 2011 *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN, Salatiga Press.
- Arsyenda. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang* [
- 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.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Prehalindo
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al. 2009. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi ke empat. Jakarta; Erlangga.

- Hajiali, 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.
- 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.'
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis,. L. Robert Dan Jackson.John. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Kedua.
- 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.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- 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.
- 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.
- Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Ed. Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Judge, Stephen P & Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba
- Saban,Echdar.2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*.Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Pelatihan Otomotif*. Bandung Edisi Dua. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, Cetakan kedua. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kesembilan. Bandung: Penebit Alfabeta.
- 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.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press