

PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PAREPARE

Muliyani

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia
e-mail:

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh human capital dan insentif secara parsial dan simultan serta yang paling dominan terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Pendekatan penelitian menggunakan penelitian survey. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 2 (dua) bulan periode Oktober- November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare, sebanyak 85 Orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 85 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Human capital dan insentif secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare, serta variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

Kata kunci : human capital, insentif dan kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi, instansi ataupun perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan adalah melalui imbalan/balas jasa atau disebut insentif. Imbalan jenis insentif ini pada dasarnya bukan sebagai hak pegawai tetapi sebuah penghormatan atau dapat disebut sebagai strategi lembaga dalam memberikan motivasi terhadap pegawai yang telah menegakkan dan menjunjung tinggi sikap disiplin. Pegawai Negeri Sipil juga merupakan sumber daya manusia yang patut diberi motivasi agar tingkat kedisiplinan dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tunjangan dan insentif bagi PNS diatur sesuai dengan posisi dan jabatannya pada instansi pemerintah tempat ia bekerja.

Pengelolaan insentif yang baik dan benar, akan memelihara dan mempertahankan tingkat kedisiplinan serta prestasi kerja pegawai. Apabila sistem pemberian insentif tidak dikelola dengan baik, maka akan mengakibatkan pegawai menjadi malas, dan mengurangi upaya-upaya mereka misalnya dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian survey menurut Sugiyono (2013:7) yang dapat dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang dianalisis berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 2 (dua) bulan periode Oktober- November 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiono (2011) adalah "Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dari para responden. Data yang diambil adalah dari sampel yang mewakili seluruh populasi. Maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare, sebanyak 85 Orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiono, 2013). Menurut Arikunto (2012) apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya.

Teknik Analisis Data

Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh human capital dan insentif terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan kinerja organisasi. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja organisasi

a = Konstanta

X1 = Human capital
X2 = Insentif
e = Kesalahan prediksi

Untuk mengetahui pengaruh human capital, (X1) insentif (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja organisasi (Y) secara parsial maka dilakukan uji t. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh human capital, (X1) insentif (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja organisasi (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- Ho berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Ha berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali,2011).

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut :

- Ho : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Ha : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut .

$$F = \frac{R^2}{\frac{k}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}}$$

Dimana :

R² = R Square

n = banyaknya data

k = banyaknya variabel independent

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga Jika F hitung $> F$ tabel atau Sig. F $< 5\%$ maka Ho ditolak dan H₁ diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ atau Sig. F $> 5\%$ maka Ho diterima dan H₁ ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap vari.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASA

Hasil

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 yang tertuang dalam Tabel 1. berikut :

Tabel 1
Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	2,534	0,001
X ₁	4,291	0,000
X ₂	5,452	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh *human capital* (X₁) terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis
 - H₀ : b₁ = 0, artinya X₁ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel *human capital* terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.
 - H₁ : b₁ ≠ 0, artinya X₁ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel *human capital* terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.
 - b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel *human capital* sebesar 4,291 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
 - c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 26$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060.

- d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
 Oleh karena t_{hitung} sebesar 4,291. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel *human capital* signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

2. Pengaruh insentif (X_2) terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare (Y)

- a) Merumuskan hipotesis
- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel insentif terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.
 - $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel insentif terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.
- b) Menghitung nilai t test
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel insentif sebesar 5,452 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000
- c) Kriteria penerimaan
 Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 26$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060.
- d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
 Oleh karena t_{hitung} sebesar 5,452 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel insentif signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel *human capital* (X_1) dengan nilai $t_{\text{hitung}} 4,291 > t_{\text{tabel}} 2,060$
- Variabel insentif (X_2) dengan nilai $t_{\text{hitung}} 5,452 > t_{\text{tabel}} 2,060$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel *human capital* dan insentif, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2 berikut :

Tabel 2
Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
-------	----------------	----	---	-----

Regression	32,641	2	61,628	0,000
Residual	18,537	82		
Total	51,178	84		

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) Merumuskan Hipotesis
 $H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
 $H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..
- b) Menghitung nilai F_{hitung}
 Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 61,628 dengan signifikan 0,000.
- c) Menentukan kriteria penerimaan
 Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 48$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,70$.
- d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}
 Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 61,628, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi *human capital* dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 61,628$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

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 3
Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta	-	-
X ₁	0,391	0,000
X ₂	0,497	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi *human capital* dan insentif maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar

terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare adalah variabel insentif (X_2), karena memiliki nilai Beta yang tinggi yaitu 0,497. 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 4
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,803	0,638

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,638 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi *human capital* dan insentif mempunyai kontribusi terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare sebesar 63,8%, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Organisasi

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel *human capital* yaitu 4,291. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,070) dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk tercapai tujuan organisasi . Indikator pengukuran *human capital* adalah (Cheng et al:2009) dengan indikator Pendidikan, Pengalaman, Kualitas profesional dan Pelatihan berkelanjutan. Hasil penelitian ini menunjukkan *human capital* pada Uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja organisasi

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel insentif adalah 5,452 yang lebih besar dari t_{tabel} (2,070) dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare, dimana insentif merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Indikatornya (Hasibuan :2013), dengan indikator Insentif Materil , Insentif non materil dan Insentif Social .

Pengaruh *Human capital* dan insentif terhadap Kinerja organisasi

Untuk melihat apakah ada pengaruh *human capital* dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F_{hitung} sebesar 61,628 dan tingkat signifikan F adalah 0,000 (lihat lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara *human capital* dan insentif terhadap kinerja organisasi. Kinerja Organisasi (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. (Subandi:2008), dengan indikator Keluaran, Hasil, Pencapaian dan Informasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik untuk data *human capital*, insentif dan kinerja organisasi, didapat bahwa :

1. *Human capital* dan insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Variabel *human capital* (X_1) dengan nilai t_{hitung} 4,291 > t tabel 2,060, dan variabel insentif (X_2) dengan nilai t_{hitung} 5,452 > t tabel 2,060.
2. *Human capital* dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare, dari pengujian menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} = 61,628 lebih besar dari F tabel = 2,70 atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare, terbukti dari hasil nilai β standardised yang paling besar yaitu 0,497, sedangkan variabel *human capital* sebesar 0,391.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasdi Yunus(2011), Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya. Manusia Indonesia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsini, (2012), Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- 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.
- 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.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. AkMen JURNAL ILMIAH, 17(2), 309-321.

- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Gambardella, Panico, Velentini,(2013)Human Capital Management. Jakarta
- Handoko (2013). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPF. Yogyakarta
- Hasibuan.Malayau SP (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- 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.
- 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.
- Mangkunegara (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refik Aditama. Bandung.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- 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.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Ongkohardjo Martin D.P.A. (2013). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 10, No. 1.PPM.
- Panggabean. S. Mutia (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Ghalia Indonesia* Jakarta
- Pasolong H. (2012). *Teori Administrasi Publik: Alfabeta*.Bandung.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Royani, (2010). Hubungan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Rumah sakit Umum Daerah Cilegon Banten. Tesis : Universitas Indonesia.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Santoso Budi, Purbayu dan Anshari,(2012), *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excell & SPSS*, Andi, Jakarta.

- Siagian, S. P. (2010). Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima): Rineka cipta Jakarta
- Simamora (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua).STIE YKPN Yogyakarta
- Simanjuntak (2013). Manajemen dan Evaluasi Kinerja: FE UI. Jakarta
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 61-71.
- Subandi, (2013) Human Capital Management dan Implentasi Oranisasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Bisnis: CV. Alfabeta. Bandung.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. International Journal of Energy Economics and Policy, 10(4), 221-228.
- Sutrisno, (2016:4). Manajemen Sumber Daya Manusia. PPM Jakarta