

PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN PINRANG

Nursiana¹, Saban Echdar², Zainuddin Mustapa³

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: nursianahasbi@gmail.com¹, sabanechdar@gmail.com²

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh Human Capital dan insentif secara parsial dan simultan serta yang paling dominan terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai Nopember 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang berjumlah 71 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 71 orang pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Human Capital mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 4,291, insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika sebesar 5,452 , dan Human Capital dan Insentif berpengaruh secara bersama –sama terhadap kinerja organisasi sebesar 61,628. artinya human capital dan insentif berpengaruh pyang signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

Kata Kunci : Human Capital, Insentif dan Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebuah pegawai / karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, di bandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memeberikan perhatian dengan memeberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi sumber daya manusia. 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 sumberdaya manusia yang patut diberi motivasi agar tingkat kedisiplinan dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Hasil observasi awal dari beberapa pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang belum optimal dalam pelaksanaan pencapaian program kerja belum semua dibekali pengetahuan untuk melaksanakan pencapaian program kerja. Sehingga dengan demikian perlunya didorong salah satu motivasi yang diberikan kepada pegawai selain hukuman untuk berlaku disiplin adalah dengan memberikan insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan kestra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarga mereka. Dalam rangka meningkatkan kinerja tentunya tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia (aparatur) yang terlibat didalamnya. Peningkatan kinerja aparatur dapat dilakukan melalui motivasi baik itu berupa reward(insentif) maupun berupa punishment (disiplin).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.waktu penelitian adalah Bulan Oktober sampai dengan November 2019.penelitian ini menggunakan metode survey . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang berjumlah 71 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus) , dimana semua populasi dijadikan sebanyak 71 orang pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

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)

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,667	,263		2,534	,014					
	X1	,444	,103	,391	4,291	,000	,696	,456	,309	,623	1,604
	X2	,496	,091	,497	5,452	,000	,737	,546	,392	,623	1,604

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Print out SPSS Ver.17

Oleh karena thitung sebesar 5,452 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,060 yang berarti variabel insentif signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel *human capital* (X₁) dengan nilai thitung 4,291 > t tabel 2,060
- Variabel insentif (X₂) dengan nilai thitung 5,452 > t 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 Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2 berikut :

Tabel 2 :Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,641	2	16,320	61,628	,000 ^a
	Residual	18,537	68	,265		
	Total	51,178	70			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Print Out SPSS Ver.17

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 61,628, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi human capital dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 61,628 lebih besar dari F tabel = 2,70 atau bisa dikatakan Ho ditolak dan Ha 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 standardised tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3 : Hasil uji Beta

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,667	,263		2,534	,014					
X1	,444	,103	,391	4,291	,000	,696	,456	,309	,623	1,604
X2	,496	,091	,497	5,452	,000	,737	,546	,392	,623	1,604

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Print Out SPSS Ver.17

Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi human capital dan insentif maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang adalah variabel insentif (X2). 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 Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,799 ^a	,638	,627	,51461	,638	61,628	2	70	,000	1.757

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Print Out SPSS Ver.17

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 Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 63,8%, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

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 Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. *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:2014) 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 Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. *Human capital* penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari *brainstorming* melalui riset laboratorium, impian manajemen, *process reengineering*, dan perbaikan atau pengembangan ketrampilan pekerja. Selain itu, *human capital* memberikan nilai tambah dalam perusahaan, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Rachmawati et al. (2012) bahwa *human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi. Sedangkan menurut Totanan (2011) sebuah perusahaan akan memiliki kinerja yang berbeda pada pengelolaan orang yang berbeda, artinya manusia yang berbeda dalam mengelola asset yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *tangible* aset yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan. Menurut Stewart et al dalam. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. *Human capital* sebagai kombinasi dari tiga factor, yaitu: 1) karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen, 2) kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat dan 3) motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

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 Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, 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.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Agus Sembiring (2014). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur melalui Pemberian insentif dan peningkatan disiplin diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja dinas. Dari dua faktor tersebut manakah yang lebih baik (besar) pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui Apakah insentif dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? Apakah insentif dan disiplin berpengaruh bersama - sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur? Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Insentif terhadap kinerja dan disiplin terhadap kinerja serta pengaruh Insentif dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan pengujian asumsi dasar dan asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal sebagai alat ukur sudah valid dan reliabel untuk mengukur dan untuk memastikan apakah model regresi linier berganda yang digunakan terbebas dari masalah multikolonieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Jika semua itu terpenuhi berarti bahwa model analisis telah layak digunakan. Hasil penelitian ini ialah Insentif dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Arah pengaruh yang diberikan oleh insentif maupun disiplin adalah positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur

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. *Human capital* dan insentif tersebut dapat menjelaskan variasi kinerja organisasi sebesar 63,8%. Sisanya sebesar 36,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konseptual penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil hipotesis yang terdiri dari 2 unsur pengaruh teruji dengan tingkat pengaruh yang cukup kuat. Sementara itu insentif memiliki pengaruh yang lebih kuat untuk menentukan kinerja organisasi daripada *human capital*, dengan kata lain rendahnya kinerja organisasi di pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang ditentukan oleh *human capital* yang kurang memuaskan dan unsur insentif yang menempati kategori sedang juga masih dimiliki atau dianut oleh kalangan pegawai. Berdasarkan dari nilai t_{hitung} yang terbesar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai

thitung Variabel Insentif adalah 5,452 yang lebih besar dari nilai thitung Variabel *Human capital* yaitu 4,291. Jadi insentif paling dominan mempengaruhi kinerja organisasi sehingga hipotesis kedua teruji.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Andi Permana Putra (2012) Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Peranan manusia dalam suatu perusahaan adalah sangat penting karena manusia merupakan penggerak utama atas jalannya kelancaran proses produksi. Perusahaan didirikan adalah untuk mencapai tujuan tersebut yaitu, laba yang optimal, untuk itu perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin agar tujuannya tercapai sesuai dengan yang diharapkannya. Salah satu yang dilakukan perusahaan sehubungan dengan pencapaian tujuannya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan harapan produk yang dicapai meningkat dan dapat menguasai pasaran yang lebih luas. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh secara simultan insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, untuk menganalisis pengaruh secara parsial insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan untuk menganalisis diantara insentif financial dan non financial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BRI dengan jumlah 225 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 karyawan. Teknik pengambilan sampling yaitu random sampling. Analisis data yang digunakan uji regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian membuktikan Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Variabel Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Insentif Finansial berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik untuk data human capital, insentif dan kinerja organisasi, didapat bahwa: Human capital dan insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Variabel human capital (X1) dengan nilai thitung 4,291 > t tabel 2,060, dan variabel insentif (X2) dengan nilai thitung 5,452 > t tabel 2,060. Human capital dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 61,628 lebih besar dari F tabel = 2,70 atau bisa dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima. Variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, terbukti dari hasil nilai beta standardized yang paling besar yaitu 0,497, sedangkan variabel human capital sebesar 0,391..

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sembiring (2014) Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 2 No. 12 (2015)
- Andi Permana Putra (2012) Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. ABFI Institute Perbanas/Universitas Bakrie: endri67@yahoo.com
- Armosudiro P. (2011). "Konsep Organisasi". Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Cheng et al(2014)."The Association Between Auditor Quality and Human Capital".*Managerial Auditing Journal*, Vol.24, No.6, pp.523-541
- 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.
- Handoko (2013). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. 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.
- Nurlaila (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ternate: Penerbit Lep Khair. Ternate
- Rachmawati Ala, (2012). "Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Financial".
- 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.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, 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.
- 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.
- Totanan, (2011). "Peranan Intellectual Capital Dalam Penciptaan Nilai Untuk Keunggulan Bersaing". Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.