Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk **JBK**

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 2 Tahun 2021

PENGARUH HUMAN CAPITAL, KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (STUDI PADA PT. SAFAAT MUSMA INDAH)

Darli Abbas, H. Saban Echdar, H. Zainuddin Mustapa
[1]Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia
e-mail

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Safaat Musma Indah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Safaat Musma Indah, sebanyak 52 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). terhadap kinerja perusahaan pada PT Safaat Musma Indah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan human capital, kompetensi dan insentif secara parsial terhadap kinerja perusahaan pada PT Safaat Musma Indah, nilai thitung 2,412., 2,106., dan 3,03 > t tabel 2,060, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan human capital, kompetensi dan insentif secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja perusahaan pada PT Safaat Musma Indah, dimana nilai Fhitung sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi human capital, kompetensi dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT. Safaat Musma Indah bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 11,34 lebih besar dari F tabel = 2,70, dan 3) Variabel insentif yang paling dominan berpengaruh Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human capital kompetensi dan insentif secara sendiri-sendiri (parsial), bersama-sama (simultan) dan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT Safaat Musma Indah.

Kata kunci: Human capital, kompetensi, insentif dan kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan, sehingga terwujud tujuan perusahaan 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 perusahaan sesuai dengan kemampuan kerjanya. Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Faustino (2013;135) "Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. "Para ahli diatas semakin menjelaskan kinerja merupakan hasil dan prilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 2 Tahun 2021

perusahaan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Safaat Musma Indah. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Safaat Musma Indah, sebanyak 52 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

1. 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. 15 yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1

Hasil uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.001		
	x1	.170	.477	.160	2.412	.000	.231	4.334
	x2	.346	.410	.249	2.105	.000	.300	3.336
	x3	.707	.349	.668	3.303	.000	.360	2.774

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 2 Tahun 2021

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT. Safaat Musma Indah dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel human capital (X_1) dengan nilai t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060
- Variabel kompetensi (X_2) dengan nilai t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,060
- Variabel insentif (X_3) dengan nilai t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel human capital, kompetensi dan insentif, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja perusahaan pada PT. Safaat Musma Indah. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.494	3	68.373	11.345	.000[a]
	Residual	150.673	26	6.027		
	Total	424.167	29			

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 human capital, kompetensi dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT. Safaat Musma Indah bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} = 11,34 lebih besar dari F_{tabel} = 2,70 atau bisa dikatakan H_o ditolak dan H_a diterima.

3. 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 :

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 2 Tahun 2021

Tabel 3
Uji hasil beta

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.001		
	x1	.170	.477	.160	2.412	.000	.231	4.334
	x2	.346	.410	.249	2.105	.000	.300	3.336
	x3	.707	.349	.668	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 human capital, kompetensi dan insentif maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja perusahaan pada PT. Safaat Musma Indah adalah variabel insentif (X_3).

Pembahasan

Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja perusahaan pada PT. Safaat Musma Indah dengan variabel human capital (X_1) dengan nilai t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060. *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

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. *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.

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 2 Tahun 2021

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja perusahaan pada PT. Safaat Musma Indah dengan Variabel kompetensi (X_2) dengan nilai t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,060. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Pada umumnya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan bagus, maka akan berpengaruh positif bagi organisasi dan mencapai tujuan yang optimal. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya kinerja karyawan harus tetap dilihat perkembangannya. Disinilah peran pimpinan sangat dibutuhkan. Pimpinan harus mengarahkan karyawan dengan baik dan benar. Selain itu, pimpinan juga harus dapat memberikan contoh yang baik bagi karyawan karena apabila kinerja yang ditunjukkan pimpinan baik, maka karyawan pun akan mencontoh pimpinan.

Penelitian sejalan dengan penelitian Fitriyadi (2007) dengan judul Pengaruh Kompetensi *Skill, Knowledge, Ability* dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Operator PD. BANGUN BANUA Propinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi Skill Teknis, kompetensi skill non teknis, *knowledge* dan *ability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah variabel kompetensi *knowledge*. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Kartikawangi (2008) dalam sebuah jurnal dengan judul Karakteristik Sumber Daya Manusia yang Dibutuhkan Dunia Industri/Organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan karakteristik dasar yang dibutuhkan oleh organisasi mencakup karakteristik umum (demografi) dan karakteristik khusus yang mencakup *Knowledge, Skill, Ability* dan *Others* (KSAOs). Dalam seleksi, karakteristik umum akan dilihat pertama kali, bila memenuhi persyaratan awal tersebut calon karyawan selanjutnya akan mengikuti KSAOs. Pemenuhan karakteristik umum oleh calon karyawan dapat dilihat dari sifat lamaran dan daftar riwayat hidup dari pelamar. Karakteristik khusus diprediksikan melalui rangkaian tes yang mencakup keempatnya. Keempat karakteristik khusus dianggap penting oleh perusahaan dan semakin menguat pada kepribadian (*personality*) calon karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja perusahaan pada PT. Safaat Musma Indah dengan Variabel insentif (X_3) dengan nilai t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060. 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 displin berpengaruh

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 2 Tahun 2021

signifikan terhadap kinerja pegawai? Apakah insentif dan disiplin berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

Pengaruh Human Capital, Kompetensi dan Insentif terhadap kinerja

Dari uraian uji F, oleh karena nilai Fhitung sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Human Capital, Kompetensi dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT. Safaat Musma Indah bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 11,34 lebih besar dari Ftabel = 2,70 atau bisa dikatakan H0 ditolak dan Ha diterima. Nilai koefesien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Human Capital, Kompetensi dan Insentif mempunyai konstribusi terhadap kinerja perusahaan PT. Safaat Musma Indah sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor Human Capital, faktor kompetensi dan faktor insentif yang harus terus dikreasi demi terciptanya inovasi. Sedangkan kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja perusahaan. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja perusahaan adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok, Mangkunegara (2012). Kinerja suatu perusahaan merupakan bagian dari kinerja pegawainya, jika kinerja dari salah seorang pegawai dikatakan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari keseluruhan organisasi yang dapat berakibat pencapaian tujuan dari organisasi akan terhambat. Suatu perusahaan harus memiliki cara untuk dapat meningkatkan kinerja agar kinerja tetap terjaga dan bisa meningkat.

Variabel Yang Paling Dominan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Human Capital, Kompetensi dan Insentif yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja perusahaan PT. Safaat Musma Indah adalah variabel Insentif (X_3). Berdasarkan pendapat para ahli manajemen sumber daya manusia yang telah dipaparkan diatas, pada dasarnya insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada karyawan, baik berupa materi maupun non materi dengan tujuan menimbulkan motivasi atau gairah semangat bekerja agar memiliki prestasi kerja yang baik, yang dapat dilihat pada tingkat produktivitas serta tingkat disiplin kerja karyawan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak karyawan serta mendukung kesejahteraan hidupnya.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan human capital, kompetensi dan insentif secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja perusahaan pada PT. Safaat Musma Indah. Terdapat pengaruh positif dan signifikan human capital, kompetensi dan insentif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja perusahaan pada PT. Safaat Musma

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 2 Tahun 2021

Indah. Variabel insentif yang dominan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT. Safaat Musma Indah.

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)

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.

Faustino (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan. Keempat. Penerbit Andi.Yogyakarta

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.

Fitriyadi (2007) Pengaruh Kompetensi Skill, Knowledge, Ability dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Operator PD. BANGUN BANUA Propinsi Kalimantan Selatan, Jurnal.

Handoko (2013). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. BPFE. Yogyakarta

Hasibuan.Malayu SP (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta

Heslina, H., & Syahruni, 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.

Kartikawangi (2008) Karakteristik Sumber Daya Manusia yang Dibutuhkan Dunia Industri/Organisasi, Jurnal

Mahsun, Mohamad, (2011). Pengukuran Kinerja Sektor Publik,. Penerbit BPFE,Yogyakarta

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 2 Tahun 2021

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.

Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. BJRM (Bongaya Journal of Research in Management), 2(2), 2-22.

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.

Pasolong H (2012). Teori Adminsitrasi Publik. Alfabeta. Bandung.

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.

Sedarmayanti (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refka Aditama Bandung

Simanjuntak (2013). Manajemen dan Evaluasi Kinerja: FE UI. Jakarta

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.

Sutrisno, (2016:4). Manajemen Sumber Daya Manusia. PPM Jakarta.

Wibowo (2012), Manajemen Kinerja. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.