

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN GOWA

Rabiatul Hadwiyah, Saban Echdar, Maryadi \*

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

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 2) menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 3) menguji dan menganalisis Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa. Metode yang digunakan adalah survey lapangan dengan kuisioner sebagai instrumen pendukung. Seluruh populasi dijadikan responden. Data dianalisis dengan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Secara sendiri-sendiri atau parsial, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 2) Secara bersama-sama atau simultan, bahwa faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 3) Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Motivasi Kerja.

**Kata kunci:** kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi, kinerja pegawai

## PENDAHULUAN

Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui prestise, power dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya. Pimpinan organisasi adalah orang yang selalu dipandang sebagai penanggung jawab utama dalam suatu organisasi (perusahaan) harus berusaha dengan berbagai cara untuk memanfaatkan semua resources yang dimiliki organisasi guna memanfaatkan peluang-peluang yang ada dan menghindari ancaman-ancaman yang ditimbulkan oleh perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang berkaitan dengan perubahan, kepemimpinan dalam masyarakat mensyaratkan kemampuan untuk mengendalikan kekuasaan yang tersebar dan memberi kekuasaan pada orang lain untuk mengubah impian menjadi kenyataan, di mana impian harus memberi tempat pada kreativitas.

Berdasarkan fakta empiris pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, hal ini di tandai dengan masih ada beberap pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tupoksinya, misalnya adanya kecenderungan dalam melaksanakan tugas yang tidak profesional, keterlambatan dalam bekerja dan lainnya. sebagian pegawai

memiliki tingkat keterampilan yang rendah, masih ada sebagian pegawai yang masih belum mengerti dalam mengerjakan tugas-tugasnya, pekerjaanya belum mampu diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga cenderung ketika pekerjaan tersebut harus diselesaikan secepatnya, hasil pekerjaannya cenderung kurang maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi pegawai

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain : Kualitas dan kuantitas, Output, Sikap Kooperatif, Jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja. Mathis dan Jackson, (2009)

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat Judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa”

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa sebanyak 173 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling proposional *simple random sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$
$$n = \frac{173}{1 + 173 (0,10)^2}$$
$$n = \frac{173}{1 + 173 (0.01)}$$
$$n = \frac{173}{63,73}$$
$$n = 2,7$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 3 orang pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa.

### Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan Kompetensi, Pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. 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 linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Kompetensi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan kompetensi (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui : kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan kompetensi (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji analisis melalui perangkat lunak SPSS versi 22.0, diperoleh hasil lengkapnya seperti terlampir pada lampiran . Namun demikian, hasil rekapnya seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 1 Hasil uji regresi linier berganda**

Variabel Dependent	Variabel Independent	B	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta	17,774	2,397	0,020
	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,250	2,798	0,042
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,454	2,994	0,004
	Kompetensi (X <sub>3</sub> )	0,185	2,564	0,050
df1 = 3	df2 = 59	F	= 13,639	
Adjusted R Squared	= 0,413	Sig.	0,018 <sup>b</sup>	
N	= 63	D.Watson	= 2,392	

Sumber: Data primer setelah diolah (2018)

Sesuai tabel di atas dapat dilihat nilai p sebesar 0,018 yang jauh lebih kecil dan 0,05 berarti  $p < 0,05$  sehingga Ho ditolak, berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai (Y). Nilai Adjusted R<sub>squared</sub> = 0,413 yang merupakan indeks determinasi menyatakan persentase sekitar 41,3% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sedangkan sisanya 58,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Dari hasil analisis koefisien dapat juga dikemukakan nilai koefisien a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, dan b<sub>3</sub>, dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 17,774 + 0,250X_1 + 0,454X_2 + 0,185X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

- Konstanta sebesar 17,774 menyatakan bahwa jika tidak ada faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi, maka tingkat Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara Kabupaten Takalar adalah sebesar 17,774 satuan.

- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,250. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Kepemimpinan, akan mempengaruhi perubahan Kinerja Pegawai sebesar 0,250 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kepemimpinan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja Pegawai sebesar 0,250 satuan dengan asumsi  $X_2$ , dan  $X_3$ , tetap.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,454. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Motivasi Kerja, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,454 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Motivasi Kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja Pegawai sebesar 0,454 satuan dengan asumsi  $X_1$ , dan  $X_3$ , tetap.
- Koefisien regresi variabel Kompetensi ( $X_3$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,185, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Kompetensi akan mempengaruhi kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,185 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Kompetensi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja Pegawai sebesar 0,185 satuan dengan asumsi  $X_1$ , dan  $X_2$ , tetap.

Untuk selanjutnya digunakan uji F dan uji t untuk pembuktian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

a. Uji F

Output hasil analisis SPSS pada tabel ANOVA(a) yang juga telah ditampilkan pada tabel sebelumnya, terbaca nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,639 dengan tingkat signifikansi 0,018. Hipotesis pengujian yang digunakan untuk keputusan analisis ini adalah sebagai berikut:

- $H_0$  = Variabel independen dalam hal ini Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi, secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Pegawai.
- $H_1$  = Variabel independen dalam hal ini Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Pegawai.

Pedoman yang digunakan adalah :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Dari hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.0 diperoleh hasil  $F_{hitung}$  13,639. Pada tabel ANOVA<sup>a</sup> diketahui  $df_1$  sebesar 3 dan  $df_2$  sebesar 59. Dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %, maka  $F_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 2,60. Oleh karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $13,639 > 2,60$ ), maka  $H_0$  ditolak. Hal ini mengandung arti bahwa variabel independen ( $X_{1-3}$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen (Y). Dengan kata lain bahwa ketiga faktor yang dianalisis, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa.

Cara lain yang dapat digunakan dalam menganalisis hasil olahan data SPSS adalah dengan membandingkan Sig. dengan  $\alpha$ . Jika Sig.  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Pada tabel ANOVA(a) hasil olah data SPSS ver. 22.0 dapat ketahu Sig. 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 (5%).

b. Uji t

Untuk pengaruh parsial variabel independen, maka langkah yang dilakukan adalah dengan melihat tingkat signifikansi atau kemaknaan koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya melalui uji t.

Hipotesis untuk pengujian ini adalah:

- $H_0$  = Koefisien regresi tidak signifikan
- $H_1$  = Koefisien regresi signifikan

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Dari hasil analisis regresi berdasarkan data olahan SPSS ver. 22.0 sebagaimana tertera pada lampiran, pada tabel **Coefficients(a)** dapat diketahui hasil perhitung  $t_{hitung}$ . Pada taraf kepercayaan 5 %, maka  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 1,98. Berikut disajikan data perbandingan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dari masing-masing variabel bebas sebagaimana tertera dibawah ini:

**Tabel 2 Hasil uji t variabel independen**

No	Variabel Bebas	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
1	Konstanta (a)	2,397	1,98	$t_{hitung} > t_{tabel}$
2	X <sub>1</sub>	2,798	1,98	$t_{hitung} > t_{tabel}$
3	X <sub>2</sub>	2,994	1,98	$t_{hitung} > t_{tabel}$
4	X <sub>3</sub>	2,564	1,98	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber: Data primer setelah diolah (2018)

Dari rekap tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Untuk variabel konstanta (a) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,397. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,98), maka  $H_0$  ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel konstanta berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi(Y)
- Untuk variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terdapat  $t_{hitung} = 2,798$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,98$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X<sub>1</sub> secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Untuk variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terdapat  $t_{hitung}$  sebesar 2,994 lebih besar dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98. Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X<sub>2</sub> secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Untuk variabel Kompetensi (X<sub>3</sub>) terdapat  $t_{hitung} = 2,564$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,98$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien

regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel  $X_3$  secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Cara lain yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan membandingkan antara nilai Sig. dengan  $\alpha$ .

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika Sig.  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika Sig.  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima

Berdasarkan hasil uji SPSS ver 22.0 sebagaimana tertera pada lampiran, nilai Sig. tiap variabel bebas ( $\alpha$  dan  $X_{1-3}$ ) lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak. Artinya koefisien regresi tiap variabel bebas ( $X_{1-3}$ ) signifikan terhadap variabel terikat (Y).

#### 1. Pembuktian hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa. Untuk membuktikan hipotesis ini, maka digunakan koefisien regresi setiap variabel independen. Berikut di tampilkan nilai koefisien regresi variabel independen ( $X_{1-3}$ ) sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3 Nilai koefisien regresi variabel independen**

No	Variabel Bebas	$\beta$	Tingkat Pengaruh
1	$X_1$	0,250	2
2	$X_2$	0,454	1
3	$X_3$	0,185	3

Sumber: Data primer setelah diolah (2018)

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi paling tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh paling tinggi di antara dua variabel lainnya. Dengan demikian, hipotesis ketiga tidak dapat diterima.

### KESIMPULAN

Secara sendiri-sendiri atau parsial, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa. Secara bersama-sama atau simultan, bahwa faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa dan dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Motivasi Kerja, kemudian disusul oleh Kepemimpinan diposisi kedua, dan terakhir adalah Kompetensi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agusalim, 2010. Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>
- Alimin, 2004. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya, PT. Elex Media Komputindo 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.
- Gulick, Johson, 2004. *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- 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.
- Jakson, F. Cardoso, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Ofsset: Yogyakarta.
- 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.
- Kadir, Abdul, 2003. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika 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.
- Maslow, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Miclani, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. PT. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta
- Moekijat, 2000. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- 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.
- Muksanuddin, 2009. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- 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.
- Mulawarman, 2003. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Nasir, Soeprpto, 2008. *Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.

- Nawawi, Hadari, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajamadah University Press, Yogyakarta.
- Nelson, Neil, 2004. "Human Resource Management In Strenght Quality Prospective". Published McGraw Hill, New York.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Robins,. 2001. Pembangunan Ekonomi Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ruky Ahmad, 2001. Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- 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.
- Saiful, 2009. Management Ketenagakerjaan di Indonesia. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Schein, Spanicquet, 2004. "Human Resource Quality and Competence". <http://humanresource.com>
- Siagian, P. Sondang, 2002. Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siamamora, Henry, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YPKN. Yogyakarta..
- Sitepu., 2010. "Human Resource Management. Published by McGraw Hill", USA.
- 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.
- Wendith, David, dkk., 2004. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Widya, Puspitas, 2004. Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.