

PENGARUH KOMITMEN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN HALMAHERA TENGAH PROVINSI MALUKU UTARA

Isriyani, Saban Echdar, Maryadi *

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: sabanechdar@gmail.com , ahmadmaryadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh komitmen, pendidikan dan pelatihan secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. 2) pengaruh komitmen, pendidikan dan pelatihan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. 3) Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. Penelitian dilaksanakan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 47 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) komitmen, Pendidikan, dan pelatihan secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. 2) komitmen, Pendidikan, dan pelatihan secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. 3) Variabel komitmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara

Kata kunci: komitmen, pendidikan, pelatihan, kinerja

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Faktor terpenting lain yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2009) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena

meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Variabel penting dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah pendidikan. Pendidikan merupakan faktor krusial (crusial factor) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya organisasi. Rendahnya pendidikan dapat menyebabkan turunnya efektifitas kerja pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya semangat kerja dan kinerja pegawai. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan produktivitas kerja yang telah direncanakan. (Astuti, 2014).

Tingkat pendidikan pegawai merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, hari diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan guna meningkatkan keterampilan untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2007:140) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Peningkatan kinerja pegawai organisasi dapat dilakukan dengan beberapa cara misalnya melalui peningkatan komitmen, pendidikan dan pelatihan. Upaya menciptakan kinerja dari pegawai bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara yang komitmen dan tingkat pendidikan dan kemampuan dalam bekerja, membangun team work masih rendah, sehingga menjadi penting untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan pegawai melalui pendidikan, pelatihan dan komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat Judul: "Pengaruh Komitmen, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang tersebut di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini: 1. Apakah komitmen, pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara? 2. Apakah komitmen, pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara? 3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara, lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan yaitu September sampai dengan Oktober 2019. 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 Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara sebanyak 47 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 47 orang. Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2009). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2003).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	1,471	1,974	0.055
Komitment (X ₁),	0,486	2,409	0.021
Pendidikan (X ₂)	0,392	2,490	0.017
Pelatihan (X ₃) anda	0,416	2,382	0.022

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 1,471 + 0,486 X_1 + 0,392 X_2 + 0,416 X_3$$

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (komitmen, pendidikan dan pelatihan) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 5.17 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel komitmen, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	85.503	3	28.501	63.176	0,000
Residual	18.497	43	0.471		
Total	104.000	46			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.17, didapatkan nilai F statistik sebesar 63,176 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara , komitmen, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utarapada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	1,471	1,974	0.055
komitmen (X ₁),	0,486	2,409	0.021
Pendidikan(X ₂)	0,392	2,490	0.017
Pelatihan (X ₃)	0,416	2,382	0.022

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *komitmen* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utaraberdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *komitmen* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawaipadaDinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara.
- 2) Pengaruh *pendidikan* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utaraberdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *pendidikan* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara.
- 3) Pengaruh *pelatihan* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted (R²)* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utaradapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut:

Tabel 4 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (*R²*)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907	.897	.809	0.67167

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada table di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (*R²*) pada sebesar 0,897, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh komitmen(*X₁*), pendidikan (*X₂*), dan pelatihan (*X₃*) terhadap kinerja pegawai (*Y*) sebesar 0,897 atau 89.7% variansi kinerja pegawai (*Y*) dipengaruhi oleh komitmen(*X₁*), pendidikan (*X₂*), dan pelatihan (*X₃*). Sedangkan sisanya sebesar 11.3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menunjukkan profesionalismenya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan atau pimpinan mereka.

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

Hasil temuan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian relative sama dengan hasil penelitian Haedar (2008) dengan judul “pengaruh komitmen, pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa komitmen yang tinggi akan melahirkan loyalitas kepada organisasi dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Hasjri S (2008) dengan judul “Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa variable independen yaitu komitmen, pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, tanggung jawab, yang dimaksud dalam model penelitian mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pendidikan yang baik dan berjenjang mampu mengubah perilaku pegawai untuk meningkatkan kontribusinya terhadap organisasi tersebut.

Dengan penjurangan jabatan PNS yang diarahkan ke profesionalisme dan keahlian maka diperlukan pembinaan PNS. Pembinaan PNS dapat dilakukan dengan dua jalur yaitu formal dan jalur non formal. Pembinaan jalur formal ditempuh dengan peningkatan ilmu pengetahuan melalui pendidikan jangka panjang untuk mencapai strata diploma, sarjana, magister dan doctor. Pendidikan ini dapat dilaksanakan di berbagai perguruan tinggi serta lembaga ilmiah atau riset baik di dalam negeri maupun luar negeri. Dengan demikian jelaslah bahwa melalui pendidikan formal, dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan mental pegawai yang pada akhirnya akan membentuk kualitas sumberdaya manusia yang tinggi. Sama halnya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara semua pegawai diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi untuk lebih mengembangkan wawasan dan keilmuannya. Setiap pegawai berkompentensi secara sehat untuk menduduki jabatan, dengan demikian maka semua pegawai berusaha secara maksimal mengembangkan potensinya untuk pengembangan karier mereka.

3. Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti bahwa jika pelatihan bagus, maka kinerja pegawai juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Natsir, (2008) menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian membuktikan bahwa pelatihan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Indira Latanro (2009) dengan judul “pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan Berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pelatihan seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur pelatihan sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti pelatihan secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif.

1. Pengaruh Komitmen, Pendidikan dan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara

Berdasarkan hasil pengujian dengan Uji F menunjukkan bahwa secara simultan Komitmen, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	85.503	3	28.501	63.176	0,000
Residual	18.497	43	0.471		
Total	104.000	46			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5, didapatkan nilai F statistik sebesar 63,176 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara komitmen, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara.

Pendidikan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2007) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

KESIMPULAN

Secara parsial komitmen, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. Ini berarti bahwa peningkatan komitmen, pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel komitmen (X1), pendidikan(X2), dan pelatihan (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan komitmen, pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen terhadap organisasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Gomes, F. Cardoso, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Ofsset: Yogyakarta.
- Hasjrif S (2011) "Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Tesis pascasarjana UMI Tidak di publikasikan.
- 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.
- Indira Latanro (2011), dengan judul "pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Tulisan Tesis pada pasca sarjana UMI.
- 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.
- 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.
- Natsir (2010), Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, tesis pascasarjana UMI.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- 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.
- Sastrahadiwiryono, 2011. *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara 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.
- Stoner, Western., 2010. "Human Resource Management. Published by McGraw Hill", USA.
- 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.