

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI KASUS PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN PINRANG)

Eddy Selamat

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: eddyeddy1182@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kualitas sumber daya manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur sipil negara pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sebanyak 47 responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun instrument yang digunakan untuk menguji layak tidaknya suatu pertanyaan didalam kuesioner adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang diperkuat dengan uji normalitas dan uji multikorelasi dan dalam pengujian hipotesis meliputi analisis regresi linear berganda, uji t serta uji ketetapan model (uji F dan R²) dengan Bantuan SPSS 19.0.

Dari hasil penelitian tersebut di ketahui bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur sipil negara pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja Aparatur sipil negara ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar 2,520 dengan tingkat signifikan 0,16. Diikuti oleh variabel Kualita Sumberdaya Manusia yang berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur sipil negara ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar 2,331 dengan tingkat signifikan 0,025. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur sipil negara yang ditunjukkan dengan hasil uji t paling kecil yaitu sebesar -0,330 dengan tingkat signifikan 0,743.

Kata kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja ASN

PENDAHULUAN

Didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan

meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi ASN untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja. Dalam pelaksanaan tugas ASN belum dapat diwujudkan dengan baik pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang, karena adanya beberapa gejala pada pelaksanaan tugas ASN yaitu Gairah dan semangat kerja ASN relatif masih rendah yang menyebabkan adanya pencapaian tugas pokok tidak dapat dicapai dengan baik, Adanya ASN yang sering meninggalkan tempat kerja setelah melakukan absensi masuk sehingga menyebabkan pekerjaan tertunda, Ditemukan ASN yang kurang memahami pentingnya pelaksanaan Pekerjaan sesuai tugas dan fungsinya serta tanggung jawabnya sehingga memungkinkan terjadi kesalahan dan keterlambatan proses kerja serta masih minimnya pola pembinaan Sumberdaya manusia.

Terjadinya permasalahan diatas dimungkinkan karena kurangnya pimpinan dalam membimbing dan mengarahkan para ASNnya. Disamping itu peneliti menilai tidak optimalnya kinerja yang dicapai karena sebagian ASN merasa kurang perhatian dari pimpinan, pimpinan dirasakan kurang dapat mempengaruhi ASN untuk bekerja lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesa yang diajukan dengan menggunakan metode sensus. Jenis penelitian adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan (explanatory).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Std. Coef.	t hitung	Sig
	B	Std.			
Constant	6.289	3.913		1.607	0.115
Kualitas SDM	0.311	0.133	0.333	2.331	0.025
Disiplin kerja	-0.054	0.162	-0.045	-0.330	0.743
Lingkungan Kerja	0.430	0.171	0.357	2.520	0.016

Sumber : Hasil olah data Primer, 2019

Tabel 2 Hasil uji F

ANOVA

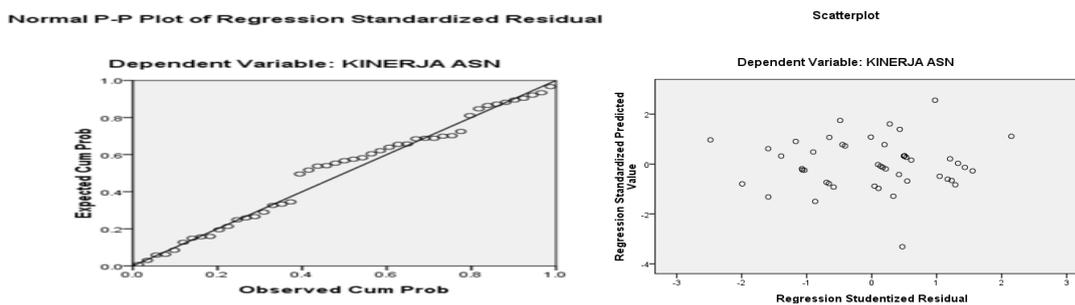
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	51.808	3	17.269	6.664	.001 ^b
Residual	111.426	43	2.591		
Total	163.234	46			

Sumber: Hasil olah Data primer, 2019

Tabel 3 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	0.563 ^a	0.317	0.270	1.609

Sumber: Hasil olah Data primer, 2019



Gambar 2. Uji Normalitas dan uji heteroskedastisitas

Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃).

Kualitas Sumberdaya Manusia (X₁).

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data terkait Kualitas Sumberdaya Manusia ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang, dengan indikator-indikator pada variabel Kualitas Sumberdaya Manusia adalah ASN memiliki kemampuan intelektual atau pengetahuan memadai dalam pekerjaan, Diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini, ASN membutuhkan bimbingan dan pelatihan untuk menunjang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, ASN memiliki keterampilan dan wawasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan ASN memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan Teknologi Informasi. Hasil mean indikator yang paling dominan adalah Menurut Saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini.

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan bahwa mayoritas ASN lebih memilih kesesuaian antara keahlian dengan tugas dan tanggung jawab seorang ASN haruslah diutamakan dalam pemilihan penempatan sehingga dapat lebih mudah dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tufoksi masing-masing.

Kualitas sumberdaya manusia pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang telah sesuai dengan keahlian dengan pekerjaan dan latar belakang pendidikannya. maka dapat disimpulkan bahwa ASN memiliki kualitas sumberdaya manusia yang baik dan mumpuni, Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang/jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan ASN. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif serta mampu secara mandiri bersaing dengan sehat didunia kerja. Saat ini tidak hanya itu saja

yang dibutuhkan. Kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Mendapatkan dan mempertahankan ASN yang berkompeten, mempunyai motivasi yang tinggi serta memiliki attitude yang baik sangatlah penting bagi kesuksesan setiap organisasi, baik itu organisasi lama yang sudah mapan bertahun-tahun maupun organisasi yang baru didirikan beberapa tahun.

Disiplin Kerja (X₂).

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data terkait disiplin kerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang, dengan indikator-indikator pada variabel disiplin kerja adalah Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan ASN, tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan ASN yang bersangkutan, sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan ASN, kedisiplinan ASN akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik, pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Hasil mean indikator yang paling dominan adalah kedisiplinan ASN adalah pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, artinya dimasing-masing seorang ASN memahami peraturan yang berlaku namun tetap membutuhkan keteladanan seorang pemimpin. Hal tersebut tidak lepas perilaku sehari-hari seorang pemimpin yang mempunyai integritas yang tinggi terhadap pekerjaan.

Disiplin kerja pada ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang memiliki tingkat kesadaran untuk mematuhi peraturan yang berlaku khususnya pada tingkat kehadiran namun kurang memahami dan mengetahui standar kerja yang ada di OPD tersebut, Maka dapat disimpulkan bahwa ASN memiliki disiplin kerja yang baik, pimpinan dijadikan teladan bagi bawahannya karena pimpinan dianggap seseorang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik. Keadilan juga menjadi salah satu indikator dalam disiplin kerja, ASN yang mendapat pengakuan dan hukuman yang adil akan belajar untuk lebih meningkatkan disiplin kerja. Ketegasan dalam pemberian sanksi dan hukuman akan membuat ASN merasa jera melakukan tindakan indiscipliner.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat menurut Hasibuan (2009) disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan ataupun ASN maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Lingkungan Kerja (X₃).

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data terkait lingkungan kerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang, dengan indikator-indikator pada variabel lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terdapat 2 indikator pembentuk variabel lingkungan kerja yang mempunyai hasil mean indikator yang sama yaitu Penerangan yang ada (sinar Matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan dan Pimpinan mengajak ASN untuk berfikir bersama sehubungan dengan pekerjaan. Kemudian diikuti oleh Indikator Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising. Terdapat 1 indikator pembentuk variabel yang mempunyai nilai terendah adalah indikator Sirkulasi udara diruangan tempat kerja sudah memenuhi standar. Adapun indikator yang mempunyai hasil *Mean item* yang dominan adalah indikator Hubungan antar sesama rekan kerja membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan kerja.

Kinerja ASN

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data terkait kinerja ASN Pada Lingkup Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang yaitu indikator- indikator pada variabel kinerja ASN adalah Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya, Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan selama ini dapat saya capai dengan baik, ASN dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan atasan, Saya menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tulus dan Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. terdapat hasil mean indikator yang paling dominan yaitu Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya artinya mayoritas ASN mampu menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan standar kerja yang diterapkan namun masih terdapat kesalahan ASN dalam melakukan pekerjaannya serta adanya pengakuan jaminan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya.

Kinerja ASN merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sehingga ASN akan termotivasi meningkatkan kinerja.

Pembahasan.

Pengaruh Kualitas SumberDaya Manusia terhadap Kinerja ASN.

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, variabel Kualitas Sumberdaya manusia menunjukkan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Variabel kualitas sumberdaya manusia, Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan searah, dimana jika ASN memiliki sumberdaya manusia yang dapat diandalkan dan mampu bersaing dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja ASN menjadi baik juga, namun apabila Sebaliknya, maka kinerja ASN akan buruk. Berdasarkan nilai *adjusted R square* diketahui bahwa variabel Kualitas sumberdaya manusia, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 0,317 atau sebesar (31,7%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif pada masing-masing item pada indikator pembentuk variabel Kualitas Sumberdaya Manusia yang memiliki rata-rata indikator sebesar 4,17 dan variabel Disiplin kerja yang memiliki rata-rata indikator 4,02 serta variabel lingkungan kerja yang memiliki rata-rata indikator sebesar 4,27 yang berarti ketiga variabel bebas dikategorikan baik. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa variabel Kualitas Sumberdaya Manusia memiliki pengaruh Positif terhadap kinerja ASN.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN.

Disiplin kerja secara parsial tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN searah, namun setelah dilakukan uji analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai yang negatif. Apabilah nilai dari hasil tersebut dinaik dan variabel Kualitas sumberdaya manusia dan variabel lingkungan kerja dinaikkan, maka kedisiplinan akan menurun. Jawaban responden pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa item pertama yaitu Balas Jasa yang diterima kurang memuaskan dan dapat mempengaruhi kedisiplinan ASN. Hal itu menunjukkan bahwa kinerja ASN dinilai sesuai dengan tingkat kehadirannya dikantor namun tidak berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkannya.

Kedisiplinan terhadap ketaatan peraturan jam kerja merupakan tolak ukur yang harus dimiliki oleh setiap ASN sehingga kedisiplinan yang dimulai dari, berangkat sebelum masuk kerja, pulang kerja pada waktunya, bekerja sesuai jam waktu kerja, menggunakan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar peraturan. Ketaatan pada peraturan akan membuat nyaman dan kelancaran ASN dalam bekerja. Indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel disiplin kerja adalah Kedisiplinan ASN adalah pimpinan dapat dijadikan teladandan panutan oleh para bawahannya. Seorang ASN yang patuh terhadap peraturan akan memahami peraturan yang berlaku dan memahami konsekuensi apabila melakukan tindakan indisipliner yang membuat mereka berperilaku disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsa Rahayu (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, dimana dari hasil regresi memberikan bukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi -0,097, sedangkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,381 dan variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,393. Dan penelitian dari Utari (2015) sehingga dapat disimpulkan bahwa walaupun benar disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja ASN namun tidak selamanya faktor kedisiplinan menjadi hal utama dalam peningkatan kinerja dari seorang ASN. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Sesuai dengan pendapat Sinambela (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Namun berbanding terbalik dengan apa yang hasil dari penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN.

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Jawaban responden pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa item Hubungan antar sesama rekan kerja membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan kerja merupakan item yang paling dominan atau paling mempengaruhi kinerja ASN. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas ASN menginginkan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan penerangan yang cukup serta adanya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja.

Hasil indikator yang paling dominan yaitu mengenai lingkungan non kerja fisik, artinya selain tersedianya lingkungan fisik yang membantu dan mempermudah dalam bekerja, ASN juga membutuhkan lingkungan kerja yang aman, fasilitas yang tersedia memadai, ASN akan merasa nyaman bekerja apabila didukung dengan pimpinan yang peduli dengan bawahannya serta rekan kerja yang bisa diajak komunikasi serta bekerja sama dalam bekerja.

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel lingkungan kerja mayoritas adalah sangat setuju yaitu dengan nilai grand mean sebesar 4,27 yang berarti variabel lingkungan kerja dikategorikan baik. Hal ini berarti ASN setuju lingkungan kerja yang ada di Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang sudah baik dan membuat mereka nyaman dalam bekerja. Secara teori penelitian ini diperkuat oleh pendapat Sedarmayanti (2012) mengemukakan bahwa setiap orang akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga

mencapai hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila ASN dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta penelitian dari Hentry Sukmasari (2011), Dalam Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut : Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Tidak Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

KESIMPULAN

- 1.Kualitas Sumber daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN.
- 2.Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN
- 3.Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN.
- 4.Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan Dominan terhadap Kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Kunto Suharsini, 2002, Prosedur Penelitian suatu pendekan praktek edisi revisi ke lima, penerbit PT.Rineka Cipta Jkt.
- 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.
- Bernadin dan Russel,2003, Human Resource management.(an.experimental approach International Edition).
- Danang, Sunyoto,2015, Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dessler, Gary, 2015, Manajemen Sumber daya Manusia,Salemba empat.Jakarta.
- Elsa Rahayu, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang.
- 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.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009, Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hentry Sukmasari. (2011). Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang.

- Heslina, H., & Syahrani, 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.
- 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.
- Nawawi, H. Hadari, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- 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.
- Santoso Singgih, 2012, *Software Statistical Package for Social Science (SPSS) pada statistic Multivariat*, PT.Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Tata Kerja dan Produktifitas: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV Bandar Maju.
- Singodimedjo, 2009, *Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja*. Surabaya. SMMAS.
- 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.
- Sri Widodo Soedarso, . 2015, *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan sttrategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, ALFABETA Bandung.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Utari, 2015, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)*.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pres