

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar

Husniati, Muhammad Idris, Syamsul Alam *

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia
e-mail: husniati@gmail.com, muhammadidris@stienobel-indonesia.ac.id,
syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: menganalisis budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN dan menganalisis budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN. Sampel penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh sebanyak 55 orang ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Sedangkan secara simultan budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja mampu berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Kata kunci: *kepemimpinan, Kompetensi, Komitmen organisasi dan Kinerja.*

PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub daerah Kabupaten Takalar, provinsi Sulawesi Selatan. Dishub Kabupaten Takalar memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan. Adapun fungsi dari Dinas perhubungan atau biasa disingkat Dishub adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Karna fungsinya yang strategis bidang perhubungan, Dishub juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan bidang transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya.

Dinas perhubungan juga membuat regulasi terkait transportasi dimusim-musim padat seperti mudik hari raya diatur. Dishub rutin membuat program mudik gratis baik mudik jalur perhubungan darat, laut dan udara yang selalu bekerjasama dengan kementerian perhubungan. Untuk wewenang, Dishub memiliki wewenang untuk memberikan izin persuratan terkait transportasi dan perhubungan seperti urus izin usaha angkutan, izin angkutan penumpang umum, izin angkutan barang, penerbitan Izin Trayek dan Kartu Pengawasan Angkutan Penumpang Umum, Izin Trayek Angkutan Antar Jemput, izin Operasi Angkutan Sewa, izin Operasi Angkutan Pariwisata, Surat Persetujuan Izin Trayek (SPIT), Izin Operasi (SPIO) Angkutan Taksi Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) dan lainnya.

Mengingat peran dan fungsi bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar yang strategis sehingga di butuhkan kepemimpinan yang baik dan mampu mengarahkan bawahan melaksanakan tupoksinya, Kompetensi yang tinggi dan Komitmen yang tinggi juga bagi pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Penelitian ini dilakukan pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar sebanyak 50 orang pegawai.

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, kompetensi dan komitmen terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Beberapa Instrumen yang di ujitcoba, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$) atau $r_{\text{hitung}} > 0,30$,

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicoba pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel : Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alpha Crombach's	Ket
1	Kepemimpinan(X ₁)	0.784	Realibel
2	Kompetensi (X ₂)	0.795	Realibel
3	Komitmen Organisasi (X ₃)	0.789	Realibel
4	Kinerja pegawai (Y)	0.793	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachnya melebihi dari 0,50.

Analisis Regresi Berganda

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

Tabel : Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,031	0,223	0.824
Kepemimpinan (X ₁),	0,373	5,115	0.000
Kompetensi (X ₂)	0,329	3,158	0.002
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,316	2,749	0.007

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$Y = 0,031 + 0,373 X_1 + 0,329 X_2 + 0,316 X_3$$

Uji Hipotesis

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 (kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 5.16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, komitmen dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel : Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	P
Regression	47.597	3	13.866	319.914	0,000
Residual	3.901	90	0.043		
Total	45.497	93			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.16, didapatkan nilai F statistik sebesar 367,025 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel : Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,031	0,223	0.824
Kepemimpinan (X ₁),	0,373	5,115	0.000
Kompetensi (X ₂)	0,329	3,158	0.002
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,316	2,749	0.007

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *kepemimpinan* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar
- 2) Pengaruh *kompetensi* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar
- 3) Pengaruh *Komitmen organisasi* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *komitmen organisasi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai

Hasil temuan untuk variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muksonuddin (2009) dengan judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan, Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas. Masalah penelitian ini adalah : (1) apakah kepemimpinan, kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas?, (2) Apakah kepemimpinan, kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Kabupaten Banyumas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional stratified random sampling*. Sampel yang diambil berjumlah 70 orang. Hasil penelitian menemukan bahwa: *Pertama*, kepemimpinan, Kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas. *Kedua*,

kepemimpinan, kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas.

Hasil penelitian juga relative sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Gani (2010) adanya pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Umar (2010), melakukan penelitian dengan melihat pengaruh perilaku pimpinan, dan didiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja. Julia, 2009. Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh perilaku pimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai.

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Djuhadmin (2010) yang berjudul “Analisis Kompetensi SDM terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor kompetensi pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis autokorelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi dan kemampuan (*ability*) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang lain dilakukan oleh Agussalim (2010) meneliti dengan judul penelitian adalah “Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel-variabel yang diteliti adalah keahlian/skill dengan indikator berpengalaman, kecakapan, kemampuan dan ketepatan. Kedua adalah variabel suasana kerja dengan indikator keamanan, ketenangan, kebersamaan, penerangan dan sanitasi udara. Ketiga adalah variabel motivasi kerja dengan indikator semangat, ambisi, keikhlasan dan kedisiplinan. Di samping itu kinerja pegawai/karyawan dapat diukur dengan indikator prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) keahlian bekerja pegawai sudah cenderung kedalam kategori baik, (2) suasana kerja tergolong sedang, (3) motivasi kerja masih tergolong rendah, (4) kinerja pegawai/karyawan tergolong sedang, (5) keahlian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, demikian pula halnya prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab belum optimal, artinya dalam kategori sedang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Achmad Gani (2010) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

11

c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai

Komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti bahwa jika komitmen terhadap organisasi meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Lussier dan Achua (2009), pengaruh motivasi, kompetensi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menyampaikan suatu studi yang menemukan bahwa motivasi, kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa salah satu teori motivasi, yaitu teori pengharapan, dapat meramalkan dengan tepat upaya kerja, tingkat kepuasan, dan kinerja dari karyawan, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan sumber daya.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Umar (2010) meneliti variabel yang menghubungkan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dengan judul penelitian pengaruh motivasi, komitmen terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Komitmen merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan dibanding dengan variabel lainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Natsir, (2011) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan kepemimpinan, kompetensi dan komitmen akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dijalankan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar..

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim., 2010. *Analisis faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.
- Aswar. 2010. *Reliability dan Validitas*(3r ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- 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.
- Cascio, W.F. 2011. *Managing Human Resource*. International Edition. McGraw Hall Inc : New York.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Desseler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. PT Prcnhallindo, Jakarta.
- DjatkikoYayat Hayati, 2011, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama Alfabetta. Bandung.
- Djuhadmin, 2010. *Analisis Kompetensi SDM terhadap kinerja*, Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2011, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2009, *Metode Penelitian Survai*, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta
- Egan, John. 2010. *Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing*. Prentice Hall: Singapore.

- 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.
- Follet, Marquett, 2011. *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- Gasperz Vincent, 2011, *Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Goldtein, Arnold S. 2010. *Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll*, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Gomes, F. Cardoso, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Grrenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2010. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. Jakarta.
- Gulick, Johson, 2011. *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- Hasibuan, Malayu, SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kadir, Abdul, 2012. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *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.
- Miclani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. PT. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta
- Moekijat, 2011. *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.
- 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, 2009. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman, 2012. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajamadah University Press, Yogyakarta.

- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Nugroho, Soeprapto, 2011. *Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan profesional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Rachbin, Didik J., 2012. *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ruky Ahmad, 2012. *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.
- Schein, Spanicquet, 2011. *“Human Resource Quality and Competence”*. <http://humanresource.com>
- Siagian, P. Sondang, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siamamora, Henry, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- 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.
- Steers, Western., 2011. *“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.
- Syamsuddin, 2012. *“Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep”*. Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.
- Terry, 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Umar, 2010, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis non publikasi UMI Makassar.