

## PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA INSPEKTORAT KOTA PAREPARE

**Rosdiana Rama, Saban Echdar, Zainuddin Mustapa**

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

e-mail: [rosdianarama@gmail.com](mailto:rosdianarama@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu beban kerja dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial), bersama-sama (simultan) dan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian ini dilaksanakan pada Inspektorat Kota Parepare. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kota Parepare, sebanyak 52 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare, masing-masing nilai  $t_{hitung}$  2,12., 2,105., 3,303.,  $> t_{tabel} = 2,060$ , dan terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare, hasil  $F_{hitung} = 11,34$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70.$ , serta Variabel lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare dengan nilai Beta yang paling besar yaitu 0,668. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare, masing-masing nilai  $t_{hitung}$  2,12., 2,105., 3,303.,  $> t_{tabel} = 2,060$ , dan terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare, hasil  $F_{hitung} = 11,34$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70.$ , serta Variabel lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare dengan nilai Beta yang paling besar yaitu 0,668.

Kata kunci : karakteristik individu, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Organisasi pasti menginginkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi

kinerja atau output organisasi adalah sumber daya manusia. Pada organisasi yang bergerak di bidang produksi, kinerja sumber daya manusia selalu dituntut untuk berkerja secara maksimal demi kemajuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong pegawai berkerja secara maksimal guna mencapai visi organisasi yaitu menjadi organisasi multinasional yang professional dan mandiri. Organisasi tidak bisa lepas dari peranan kinerja pegawai karena kinerja pegawai akan berbanding lurus dengan output pada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar pegawai selalu memiliki kinerja yang maksimal. Menurut Handoko (2011:135), yaitu kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi. Masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk organisasi dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu organisasi itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2010:67), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Output* organisasi yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja pegawai, dan hal ini dapat terlihat ketika pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang di tentukan oleh organisasi. Berdasarkan observasi pada Inspektorat Kota Parepare suasana kerja yang ada di organisasi kurang kondusif. Ventilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan sirkulasi oksigen berkurang, udara yang kotor dan berdebu. Beberapa ditemukan meja dan kursi pegawai rusak, hal ini mengganggu kenyamanan pekerja. Tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari pegawai yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain handpone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut. Menurut Assauri (2013:33), mengemukakan bahwa agar para pegawai dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para pegawai perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para pegawai. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena mereka merasa terganggu dan kurangnya kenyamanan yang didapatkan pegawai ketika berkerja. Berdasarkan hasil temuan masalah lain yang masih berkaitan dengan lingkungan kerja yakni kebiasaan pegawai mengobrol dengan rekan kerjanya. Kebanyakan dari mereka berdomisili di wilayah yang sama atau bertetangga sehingga tercipta hubungan dengan rekan kerja yang terlalu akrab. Tak heran banyak dari pegawai Inspektorat Kota Parepare ketika sedang berkerja mereka malah asik mengobrol satu sama lain. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan pegawai yang sangat akrab juga menurunkan kinerja pegawai Inspektorat Kota Parepare karena kebiasaan mengobrol membuat pegawai tidak bekerja sesuai dengan target organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu beban kerja dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial), bersama-sama (simultan) dan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS :

Hasil uji t

Coefficients<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh karakteristik individu ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare (Y)
  - a) Merumuskan hipotesis
    - $H_0 : b_1 = 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare.
    - $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare.
  - b) Menghitung nilai t test  
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 17 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel karakteristik individu sebesar 2,412 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
  - c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 26$ . yang ditentukan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,060.

- d) Membandingkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$   
Oleh karena  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,412. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,060 yang berarti variabel karakteristik individu signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare.
2. Pengaruh beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare.
  - $H_a : b_2 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare.
- b) Menghitung nilai t test  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 17 diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel beban kerja sebesar 2,105 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000
- c) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 26$  yang ditentukan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,060.
- d) Membandingkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$   
Oleh karena  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,105 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,060 yang berarti variabel beban kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare.
3. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
- $H_0 : b_3 = 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare.
  - $H_a : b_3 \neq 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare.
- b) Menghitung nilai t test  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 17 diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel lingkungan kerja sebesar 3,303 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
- c) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 26$  yang ditentukan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,060.

- d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$   
 Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,303 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,060 yang berarti variabel lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 17 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  2,412 >  $t_{tabel}$  2,060
- Variabel beban kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  2,105 >  $t_{tabel}$  2,060
- Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  3,303 >  $t_{tabel}$  2,060

## 2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS :

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

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

a. Predictors: (Constant), x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) Merumuskan Hipotesis  
 $H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).  
 $H_a : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..
- b) Menghitung nilai  $F_{hitung}$   
 Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 11,34 dengan signifikan 0,000.
- c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df (n-k-1) = 34 dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,70$ .

- d) Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$   
 Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 11,34$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Uji hasil beta

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

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare adalah variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>).

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 17 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare dengan variabel karakteristik individu (X<sub>1</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060$

## 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 17 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare dengan Variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,060$ .

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 17 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare dengan Variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060$ .

Penelitian sejalan dengan penelitian Maswiati. (2018). Penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (Ksda) Sulawesi Selatan di Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare.

Variabel lingkungan kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta. Hal. 130
- Artadi, Febri (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Merapi Agung Lestari. *Jurnal Economica*.
- 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.
- Ferdinand. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal.46

- 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.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi kelima. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Hal.19- 229
- Hair. (2013). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice Hall. New Jersey: Upper Saddle River. Hal. 258
- Handoko, H. (2011). *Personnel Management and Human Resources*. BPFE. Yogyakarta. Hal. 135.
- 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.
- Iskandar, Sentot. (2012). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 6.ISSN 2443-0633. Hal. 26
- 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.
- Kurniawan, Bagas (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Koran Pt. Tempo Jateng Dan D.I.Y*. TESIS. Yogyakarta : Universitas Dian Nuswantoro.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Rosmina Hiola. 2016. *Pengaruh Variabel Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Sistem Imbalan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Supermarket di Kota Gorontalo*. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 5 no. 1. STIE Nobel Indonesia Makassar.

- 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.
- 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.
- Umam, Khaerul. (2010). *Prilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia. Hal. 101