

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS
KOPERASI, UKM, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN
MAJENE**

YUNIARTI NAIM

Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Majene, dan untuk mengetahui Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Majene, untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Majene. Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Majene. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial Kemampuan Individu, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Majene. Secara simultan menunjukkan bahwa Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pengukuran akan secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Majene

Kata Kunci : *Kemampuan Individu, Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Bersamaan dengan Reformasi dan Sistem Politik kearah yang lebih Demokratis, berkembangnya pola pikir tentang *Good Governance* (Pemerintahan yang baik dan bersih). *Good Governance* merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengolahan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintah yang baik dan bersih sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi.

Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai bagi tatanan masyarakat yang telah maju saat ini. Oleh karena itu, tuntutan akan pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajar dan harus direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Seiring dengan itu untuk mewujudkan suatu Indonesia baru yaitu Indonesia yang lebih

demokratis, transparan, dan adanya supremasi hukum yang merupakan realita yang tidak dapat ditawar-tawar lagi oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah. Apa yang sedang dirintis dalam birokrasi dinegara kita hendaknya didukung agar sejalan pada koridor sehingga berjalan secara damai dan bermanfaat bagi seluruh masyarakat.

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta jauh dari kebisingan agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang menentukan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi. Pentingnya sebuah motivasi karena menyebabkan, mendorong dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Majene. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Majene berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Majene. Dan instrumen penelitian menggunakan kusioner dan studi dokumentasi. Serta menggunakan Uji Validitas dan Reabilitas dan sedangkan Analisis Data menggunakan Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS.24.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Secara geografis Kabupaten Majene terletak antara 200 38" 45" – 300 38" 15" Lintang Selatan dan antara 1180 45" 00" - 1190 4" 45" Bujur Timur. Kabupaten Majene merupakan salah satu dari 5 kabupaten yang berada dalam wilayah Provinsi Sulawesi Barat yang terletak di pesisir pantai barat Propinsi Sulawesi Barat memanjang dari Selatan ke Utara. Jarak Kabupaten Majene ke ibukota Propinsi Sulawesi Barat (Kota Mamuju) kurang lebih 146 km. Luas wilayah Kabupaten Majene adalah 947,84 km² atau 5,6% dari luas Propinsi Sulawesi Barat 16.990,77 Km², terdiri atas 8 kecamatan dan 20 Kelurahan serta 62 desa. Adapun kecamatan di Kabupaten Majene adalah Kecamatan Banggae, Kecamatan Banggae Timur, Kecamatan Pamboang, Kecamatan Sendana, Kecamatan Tammerodo Sendana, Kecamatan Tubo Sendana, Kecamatan Malunda dan Kecamatan Ulumanda. Pada dasarnya wilayah Kabupaten Majene sangat berpengaruh terhadap daerah sekitarnya ini

dapat dilihat dari letak Kabupaten Majene secara administrative.

Tabel 1 : Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kepuasan kerja pegawai (Y)	1	0,533	0,30	Valid
	2	0,797	0,30	Valid
	3	0,412	0,30	Valid
	4	0,726	0,30	Valid
	5	0,398	0,30	Valid
Variabel kemampuan individu (X ₁)	1	0,748	0,30	Valid
	2	0,391	0,30	Valid
	3	0,545	0,30	Valid
	4	0,689	0,30	Valid
	5	0,405	0,30	Valid
Variabel lingkungan kerja (X ₂)	1	0,445	0,30	Valid
	2	0,663	0,30	Valid
	3	0,709	0,30	Valid
	4	0,765	0,30	Valid
	5	0,673	0,30	Valid
Variabel motivasi kerja (X ₃)	1	0,703	0,30	Valid
	2	0,417	0,30	Valid
	3	0,564	0,30	Valid
	4	0,765	0,30	Valid
	5	0,742	0,30	Valid

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 24.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,30.

Tabel 2 : Uji Reabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja pegawai (Y)	0,707	Reliabel
Kemampuan individu (X ₁)	0,759	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₂)	0,753	Reliabel
Motivasi kerja (X ₃)	0,706	Reliabel

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach's Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seper yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Tabel 3 : Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,436	2,786		,515	,609
	Kemampuan_Individu	,336	,119	,314	2,810	,008
	Lingkungan_Kerja	,130	,061	,233	2,128	,040
	Motivasi_Kerja	,532	,103	,575	5,137	,000

Sumber: Data Diolah, 2019

$$Y = 1,436 + 0,336X_1 + 0,130X_2 + 0,532X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,436 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 1,436.

Nilai koefisien regresi kemampuan individu (X_1) sebesar 0,336 berarti ada pengaruh positif kemampuan individu terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Majene sebesar 0,336 sehingga apabila skor kemampuan individu naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Majene sebesar 0,336 poin.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,130 berarti ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Majene sebesar 0,130 sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Majene sebesar 0,130 poin. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_3) sebesar 0,532 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Majene sebesar 0,532 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Majene sebesar 0,532 poin.

Uji Asumsi Klasik

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 24 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10

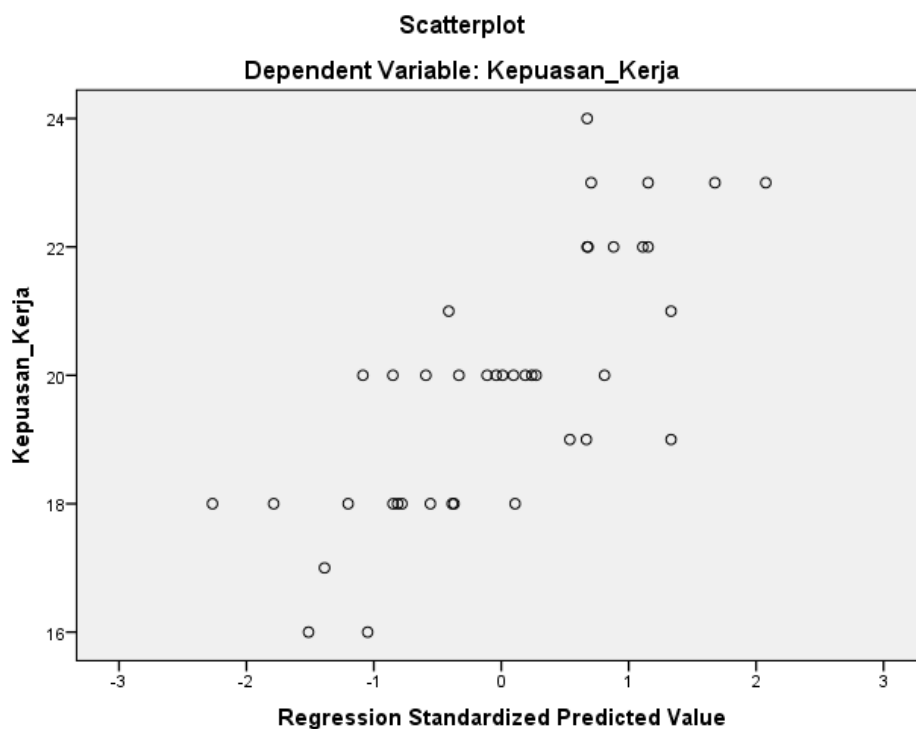
(sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 3 : Hasil uji multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,436	2,786		,515	,609
	Kemampuan Individu	,336	,119	,314	2,810	,008
	Lingkungan Kerja	,130	,061	,233	2,128	,040
	Motiviasi Kerja	,532	,103	,575	5,137	,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Heterokedastisitas



Gambar 1 : Grafik scatter plot

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

Autokorelasi

Tabel 4 : Hasil uji autokorelasi

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755 ^a	.570	.534	1.369	2.567

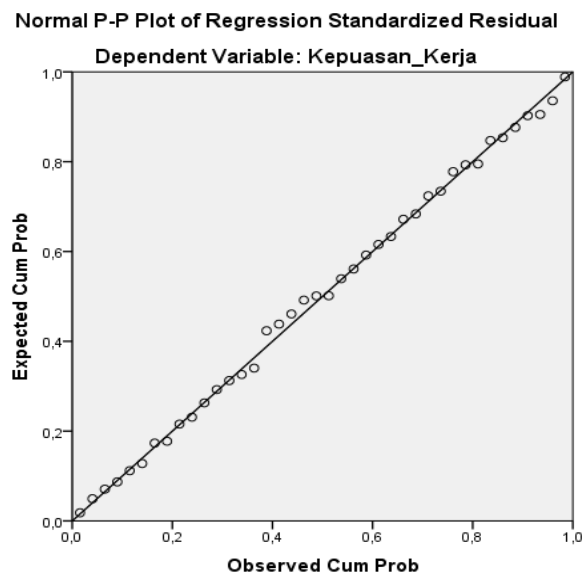
a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam berikut ini :



Gambar 2 : Uji normalitas

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 5 : Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,436	2,786		,515	,609

Kemampuan Individu	,336	,119	,314	2,810	,008
Lingkungan Kerja	,130	,061	,233	2,128	,040
Motiviasi Kerja	,532	,103	,575	5,137	,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 24 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

Variabel kemampuan individu (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 2,810 > t_{tabel} 2,021$

Variabel lingkungan kerja (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 2,128 > t_{tabel} 2,021$

Variabel motivasi kerja (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 5,137 > t_{tabel} 2,021$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Tabel 6 : Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,592	3	29,864	15,926	,000 ^b
	Residual	67,508	36	1,875		
	Total	157,100	39			

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 24 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis adalah Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 15,926, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 15,926$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,86$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji determinasi

Tabel 7 : Hasil uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755 ^a	.570	.534	1.369	2.567

a. Predictors: (Constant), X₁, X₃, X₂

b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,570 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Majene sebesar 57,0%, sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 24 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Majene dengan ringkasan adalah Variabel kemampuan individu (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,810 > t_{tabel} 2,021$, Variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,128 > t_{tabel} 2,021$, Variabel motivasi kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 5,137 > t_{tabel} 2,021$. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Majene, dengan nilai $t_{hitung} 2,810 > t_{tabel} 2,021$, nilai $t_{hitung} 2,128 > t_{tabel} 2,021$, dan nilai $t_{hitung} 5,137 > t_{tabel} 2,021$.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 15,926, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,86$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Majene sebesar 57,0% sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka Motivasi Kerja (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2001. Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat, Cetakan Ke enam. Yogyakarta: Liberty.
- 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.
- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.

- Firman *et al.* 2012. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Staf Perusahaan Konstruksi Dengan Metode Structural Equation Modelling (SEM)
- 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. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, Jhon W. Ivancevich dan James. 2002
- Gibson, James L. Ivancevich, John M, et al. 2012. *Organization Behavior Structure Processes*. Eight Edition. Boston: Richard D Irwin Inc Homewood
- H. Donnelly Jr. 2010. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*. Boston: McGraw Hill Companies.
- Handoko, T, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Hunjra *et al.* 2010. Penelitian Factors *Affecting* Job Satisfaction Of Employees In Pakistani Banking Sector
- 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.
- Leiden, Robert. 2011. Managing Individual Performance In Works Groups. *Journal Human Resources Management. Vol 40*.
- Lubis, Dian. 2011. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- 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.
- Mathis, R.L and Jackson, J.H. 2010. *Human Recources Management*. New Jersey. Prentice Hall.
- Maxwell, John. 2011, *Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda*. Jakarta: Mitra Media.

- 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.
- Narmodo, Hernowo, 2013. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri *Jurnal Manajemen*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Nazir. 2015. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Nugroho, Bunafit. 2013. Dasar Pemograman Web PHP – MySQL dengan Dreamweaver. Yogyakarta : Gava Media
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2012* tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010* tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai. Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen, 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi*, Jilid I Terjemahan, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Terjemahan* : Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Judge. 2005. *Organizational Behavior Eleventh Edition*. New Jersey: Pearson.
- 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. *Buku Latihan SPSS*. Edisi Kedua. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Setiawan, Andy. 2010. *Penelitian Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang)*
- Siagian, Sondang. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sinamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- 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.
- Snell, S. A. and James W. Dean, Jr. 1992. "Integrated Manufacturing and Human.

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- 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.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Terry, G, R. 2013. *Prinsiples of Management*. Homewood Illinois.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Trisninawati. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan. *Tesis*. Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Umar, Husein. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Werther, William B & Keith Davis. 2013. *Human Resources and Personnel Management*. 5 Th Edition. New York: McGraw Hill.
- Winardi. 2014. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Wirawan. 2013. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Jilid I dan II*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press.
- Wiyono. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai CPP Network Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Sebelas Maret. Surabaya.
- Wursanto. 2010. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yunanda, Mega Arum. 2013. Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja.