

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN PINRANG

Maryam, Mariyad, Sylvia Sjarlis

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang. Penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang, dengan waktu penelitian bulan oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang sebanyak 42 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 42 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang.

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin, motivasi dan kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam sistem pemerintahan Republik Indonesia, arah kebijakan pengembangan sumber daya aparatur ini telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan antara lain Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Daerah (Perda) dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah. Upaya meningkatkan kualitas aparatur negara dilakukan dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan, serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, meningkatkan fungsi dari keprofesionalan birokrasi dalam melayani masyarakat dan akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan negara secara transparan, bersih dan bebas dari penyalahgunaan. Pengalaman sejarah yang panjang menuntut perlunya perenungan ulang atas semua peran yang dimiliki. Tjokrowinoto (2012) mengemukakan bahwa budaya birokrasi dapat bersifat tidak produktif terhadap pembangunan daerah dan nasional. Budaya patrimonialisme dan patron-client menguasai hubungan-hubungan antar birokrat, hubungan antarbirokrat dengan kekuatan ekonomi mengubah hakekat birokrasi menjadi saling menguntungkan yang berkolusi dengan kekuatan ekonomi untuk memperkaya diri, budaya mendahulukan keselamatan jabatan dan dominasi dan nilai-nilai materialisme dan hedonisme. Kemudian, Sujatmo (2012) menyebutkan bahwa terjadi penyimpangan antara kekuasaan dan moral. Kondisi ini, tidak terlepas dari perilaku birokrasi sebagai perilaku organisasi.

Perilaku organisasi yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi sering diwarnai dengan kepentingan organisasi yang bersangkutan. Peranan seorang pemimpin menjadi sangat penting dalam penciptaan perilaku organisasi yang ideal, yaitu didasarkan pada

pandangan bahwa kepentingan individu dan kepentingan organisasi tidak harus berada di jalur yang bertentangan, tetapi pada kondisi yang selaras, ditengah kompleksitasnya. Dalam kerangka kehidupan organisasi, setiap anggota akan menunjukkan pola perilaku yang tidak mustahil berubah-ubah tergantung pada persepsinya masing-masing dan bobotnya yang diberikan kepada berbagai jenis kebutuhan yang ingin dipuaskannya. Sehingga tidak dapat disangkal bahwa salah satu motivasi utama seseorang menjadi anggota organisasi adalah memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan pokok maupun kebutuhan-kebutuhan yang bersifat nonmaterial. Dalam konteks kebutuhan yang nonmaterial dalam kehidupan organisasi, Siagian (2014) mengemukakan sembilan jenis kebutuhan yaitu (1) kondisi kerja yang baik, (2) perasaan diikutsertakan, (3) cara pendisiplinan yang manusiawi, (4) pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, (5) kesetiaan pimpinan kepada karyawan, (6) promosi dan perkembangan bersama organisasi, (7) pengertian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan, (8) keamanan pekerjaan dan (9) tugas yang sifatnya menarik. Siagian (2014) menjelaskan bahwa dalam upaya membina kerjasama yang lebih baik dan kondusif, maka faktor-faktor yang harus diperhatikan adalah (1) pimpinan organisasi harus mampu meletakkan dasar motivasional yang kuat untuk timbulnya interaksi antarindividu yang bergairah. Artinya, dalam organisasi harus ada suasana keterbukaan sedemikian rupa sehingga nampak job description yang jelas. Kondisi ini akan mendukung terjadinya interaksi positif antar pegawai maupun antarsatuan kerja dan keadaan demikian akan terwujud apabila pimpinan organisasi menunjukkan sifat keterbukaan dalam menjalankan roda organisasi, (2) mutlak diperlukan adanya organisasi yang didalamnya terdapat perumusan misi, tugas pokok, fungsi, kegiatan, status dan peranan yang jelas, (3) setiap organisasi mempunyai identitas sendiri yang bersifat khas sehingga dapat dipastikan terdapat berbagai peraturan yang ditaati oleh seluruh anggota kekeluargaan, solidaritas, serta kekompakan yang didasarkan atas persepsi kebersamaan yang mendalam dan bermuara pada peningkatan produktivitas kerja dalam organisasi, dan (4) pimpinan organisasi perlu mengembangkan suasana persaingan yang sehat antarindividu dan satuan kerja dalam mendorong terwujudnya produktivitas yang tinggi.

Motivasi dapat diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motivasi ini diarahkan pada tujuan, yang mungkin berada dalam alam sadar maupun alam bawah sadar seseorang. Hersey, dkk (2013), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan utama dari aktivitas, jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang kuat untuk melakukan kerja sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Motivasi tidak permanen, tetapi sering berubah-ubah tergantung pada terpenuhinya atau terhambatnya pemenuhan kebutuhan tersebut. Dalam hubungannya dengan perilaku organisasi, maka motivasi sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan bawahan. Secara teoritis, Maslow dalam Hersey, dkk, (2013) mengemukakan bahwa motivasi bergantung pada hirarki kebutuhan. Motivasi rendah apabila yang terpenuhi adalah kebutuhan perwujudan diri (self actualization) dan motivasi tinggi apabila yang terpenuhi adalah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini berada pada puncak hirarki karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidup. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja ini, hasil penelitian (dalam Hersey, dkk, 2013) memperlihatkan bahwa hal-hal yang paling diinginkan adalah penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, perasaan terlibat dalam hal-hal tertentu, dan pemahaman yang simpatik atas masalah-masalah pribadi yaitu semua insentif yang tampak berkaitan dengan motif afiliasi dan pengakuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin harus

menyadari fakta bahwa dalam upaya menciptakan efektifitas kerja pegawai maka pemberian motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang menyediakan suasana lingkungan yang memuaskan pegawai pada semua level kebutuhan sangat penting untuk keberhasilan kepemimpinannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika (Sentono, 2014). Selanjutnya disebutkan pula beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan kinerja antara lain (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas karyawan berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama karyawan maupun atasan. Fenomena yang terlihat di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan, ini terbukti dari masalah-masalah yang terjadi di lapangan yaitu pegawai meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan serta masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pelatihan sehingga berdampak terhadap kinerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang sehingga akan menimbulkan semangat bekerja semakin berkurang. Dengan berlakunya otonomi daerah maka dituntut kepada aparat pegawai negeri sipil untuk lebih bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Kenyataan di lapangan ditemukan adanya beberapa oknum pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang tidak bekerja secara efektif dan efisien, seperti contoh tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu seperti yang diinginkan atasannya, hadir tidak tepat waktu dan bahkan sering melalaikan tugas tanpa adanya keterangan yang jelas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang. Populasi adalah semua pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan data melalui teknik sampling jenuh atau sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 42 orang. Selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji item Variabel (Uji Validitas)

Variabel	item	korelasi item total	R kritis	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,531	0,284	Valid
	2	0,552	0,284	Valid
	3	0,373	0,284	Valid
	4	0,449	0,284	Valid
	5	0,428	0,284	Valid
Variabel	item	korelasi item total	R kritis	Keterangan
	6	0,574	0,284	Valid
	7	0,585	0,284	Valid
	8	0,452	0,284	Valid
	9	0,421	0,284	Valid

	10	0,409	0,284	Valid
	11	0,421	0,284	Valid
Variabel Kepemimpinan (X1)	1	0,452	0,284	Valid
	2	0,392	0,284	Valid
	3	0,349	0,284	Valid
	4	0,323	0,284	Valid
	5	0,341	0,284	Valid
Variabel disiplin (X2)	1	0,544	0,284	Valid
	2	0,508	0,284	Valid
	3	0,479	0,284	Valid
	4	0,642	0,284	Valid
	5	0,313	0,284	Valid
Variabel Motivasi kerja (X3)	1	0,323	0,284	Valid
	2	0,341	0,284	Valid
	3	0,449	0,284	Valid
	4	0,428	0,284	Valid
	5	0,574	0,284	Valid

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil dari seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif diatas angka 0,284

Tabel 2. Uji Reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,857	Reliabel
Variabel Kepemimpinan (X1)	0,673	Reliabel
Variabel disiplin (X2)	0,819	Reliabel
Variabel Motivasi kerja (X3)	0,779	Reliabel

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

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3.
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	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	,001	,300	3,336
X3	,707	,349	,668	3,303	,002	,360	2,774

a. Dependent variabel y

Berdasarkan hasil SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi diatas maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 14,057 + 0,170X_1 + 0,346X_2 + 0,707X_3$$

Persamaan Regresi Linear Berganda tersebut menginterpretasikan hal-hal berikut:

1. Nilai Konstanta adalah sebesar 14,057 artinya jika skor meliputi kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi nilainya tetap /konstan maka kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar 14.057
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,170 berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,346 berarti disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang
4. Nilai koefisien regresi motivasi (X3) sebesar 0,707 berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji-t

a. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1. $H_0: b_1 = 0$, artinya X1 (Kepemimpinan) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang (Y)
 $H_1: b_1 \neq 0$, artinya X1 (Kepemimpinan) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang (Y)
2. Menghitung nilai test. Dari hasil olahan SPSS ver 15 dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 2.412 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000
3. Kriteria Penerimaan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 26$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 3,012
4. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . oleh karena t_{hitung} sebesar 2,412 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 3,012 maka variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1. $H_0: b_1 = 0$, artinya X2 (Disiplin) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang (Y)
 $H_1: b_1 \neq 0$, artinya X2 (Disiplin) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang (Y)
2. Menghitung nilai test. Dari hasil olahan SPSS ver 15 dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar 2.105 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000
3. Kriteria Penerimaan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 26$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 3,012
4. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . oleh karena t_{hitung} sebesar 2,412 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 3,012 maka variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang.

c. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1. $H_0: b_1 = 0$, artinya X3 (Motivasi) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang (Y)
 $H_1: b_1 \neq 0$, artinya X3 (Motivasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang (Y)
2. Menghitung nilai test. Dari hasil olahan SPSS ver 15 dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar 3,303 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000
3. Kriteria Penerimaan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 26$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 3,012
4. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . oleh karena t_{hitung} sebesar 3,303 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 3,012 maka variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang.

Dari Uji-t diketahui ketiga variabel bebas (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki ringkasan sebagai berikut:

- Variabel Kepemimpinan (X1) : $t_{hitung} 2,412 < t_{tabel} 3,012$
- Variabel Disiplin Kerja (X2) : $t_{hitung} 2,105 < t_{tabel} 3,012$
- Variabel Motivasi (X3) : $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 3,012$

Hasil Uji-F

uji F berfungsi untuk menguji variabel kepemimpinan, disiplin dan motivasi berpengaruh secara simultan atau tidak terhadap kinerja pegawai .

Tabel 4.
Anova^b

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression Residual Total	273,494	3	68,373	11,345	,000 ^a
	150,673	29	6,027		
	424,167	41			

- a. Predictors (constant) X2, X3, X1
- b. Dependent

Oleh karena nilai $F_{hitung} 11,34 > F_{tabel} 2,70$ maka variabel bebas (Kepemimpinan, disiplin dan motivasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja) pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil Uji-t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang. Hal ini sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan yaitu bahwa kepemimpinan Kepala Dinas memberikan dampak yang sangat besar terhadap kinerja pegawai yang dinilai dari prestasi kerjanya. Seorang kepala dinas memiliki power karena kepala dinas memiliki hak dan wewenang dalam mengambil keputusan. Sebagaimana dikemukakan oleh Filley dalam kutipan Hasibuan (2013) bahwa kepemimpinan adalah proses seseorang menggunakan pengaruh kemasyarakatannya terhadap para anggota suatu kelompok, sedangkan pemimpin dengan daya kekuatannya terhadap orang lain melakukan wewenang untuk tujuan mempengaruhi tata laku mereka.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Hasil uji-t menunjukkan bahwa disiplin signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang. Hal ini menyebabkan para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar yang pada akhirnya menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Fakta yang terjadi pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang bahwa tidak sedikit pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena setiap pegawai diberikan tanggung jawab atas pekerjaan tersebut dan beberapa pekerjaan berkaitan dengan proses hukum. Menurut Davis (2014) bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi. Ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri sendiri untuk bekerjasama dan berprestasi lebih baik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil Uji-t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang. Hal ini tentu diakibatkan oleh berbagai faktor antara lain status pegawai yang sebagian besar adalah pegawai tetap dan memiliki pangkat dan golongan masing-masing dengan gajinya. Selain itu adanya insentif sebagai tambahan untuk kesejahteraan pegawai yang nilainya sudah dianggarkan oleh pemerintah daerah dengan dasar penilaian kinerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja

Hasil Uji-F menunjukkan bahwa variabel X yaitu kepemimpinan, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang, dengan nilai $t_{hitung} 2,412 < t_{tabel} 3,012$
2. Terdapat pengaruh tidak signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang, dengan nilai $t_{hitung} 2,105 < t_{tabel} 3,012$
3. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang, dengan nilai $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 3,012$
4. Terdapat Pengaruh secara simultan dari variabel bebas (Kepemimpinan, disiplin dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja) pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang, Oleh karena nilai $F_{hitung} 11,34 > F_{tabel} 2,70$
5. Variabel motivasi kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, L. A., Hasibuan, A., Purba, S., Tjiptadi, D. D., Sudarmanto, E., Solissa, F., ... & Salman, S. (2020). Human Capital Management. Yayasan Kita Menulis.
- Aryati, A. (2020). Factors Affecting The Export of Coffee In South Sulawesi Province. Point Of View Research Economic Development, 1(3), 39-50.
- 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.
- Ghozali, 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

- Hasibuan Malayu S. P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Laurens, S., & Putra, A. H. P. K. (2020). Poverty alleviation efforts through MDG's and economic resources in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 755-767.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung :Badan penerbit. PT. Rosdakarya, 2005. Bandung.
- Mangkunegara 2001; Evaluasi Kinerja Manajemen. Bandung.
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What millennial workers want? Turnover or intention to stay in company. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237-248.
- Muliana, M., Suleman, A. R., Arif, N. F., Simatupang, S., Sitepu, C. N. B., Wahyuddin, W., ... & Sudirman, A. (2020). Pengantar Manajemen. Yayasan Kita Menulis.
- Mulyadi dan Rivai Veithzal 2009 Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta. PT Raja Grafindo Perkasa.
- Nainggolan, N. T., Munandar, M., Sudarso, A., Nainggolan, L. E., Fuadi, F., Hastuti, P., ... & Gusman, D. (2020). Perilaku Konsumen Di Era Digital. Yayasan Kita Menulis.
- Nasir, M., & Kusuma, A. H. P. (2019). Kegiatan E-Marketing Sebagai Bentuk Kewirausahaan Dini Bagi Pelajar. *Celebes Abdimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 01-08.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- SALIM, A., RUSTAM, A., HAERUDDIN, H., ASRIATI, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). Economic Strategy: Correlation between Macro and Microeconomics on Income Inequality in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 681-693.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Askara, 2001.
- Siagian, Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Askara, 2004.
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta:
- Susanti, S., Van Harling, V. N., Kurniawan, M. A., & Putra, A. H. P. K. (2019, December). Model of Higher Education Quality Improvement in Indonesia: Relationship between HRM and Information Technology Literacy. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1424, No. 1, p. 012035). IOP Publishing.