

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN DAN KERJASAMA APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP KINERJA PADA BIRO PEMERINTAHAN DAN KESEJAHTERAAN RAKYAT PROVINSI SULAWESI BARAT

Faisal^{*1}, Irwan², Mukhtar Hamzah³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*}faisal@gmail.com, ²irwan@stienobel-indonesia.ac.id, ³mukhtarhamzah61@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh simultan pengembangan sumber daya manusia, disiplin dan kerjasama ASN terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat.

Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat. Populasi penelitian adalah pegawai Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 74 orang terdiri dari 44 orang ASN dan 30 orang Non ASN. Pemilihan sampel menggunakan metode sensus (full sampling) yaitu 74 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menemukan bahwa pengembangan SDM, disiplin dan kerjasama ASN secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ditentukan oleh pengembangan SDM untuk belum kompeten dalam menjalankan tupoksi, disiplin dengan mematuhi ketentuan yang berlaku dalam organisasi, dan senantiasa bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan SDM dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat. Sementara kerjasama ASN memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Ini berarti masih terdapat beberapa pegawai yang kurang berinteraksi dalam bekerja secara tim untuk mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat. Berarti disiplin telah diaktualisasikan dengan baik oleh setiap pegawai berupa kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan mau menerima sanksi bila melanggar disiplin kerja, sehingga hal ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Disiplin, Kerjasama ASN dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the simultaneous influence of the development of human resources, discipline and ASN cooperation on performance at the Government and Welfare Bureau of West Sulawesi Province.

The research approach uses quantitative. The research was conducted at the Bureau of Government and People's Welfare of West Sulawesi Province. The research population was employees of the Government and Welfare Bureau of West Sulawesi Province, totaling 74 people consisting of 44 ASN people and 30 non ASN people. The sample selection used the census method (full sampling), namely 74 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program.

The results of the study found that the development of human resources, discipline and ASN cooperation simultaneously had a positive and significant effect on performance at the West Sulawesi Province Government and Welfare Bureau. This shows that performance improvement is determined by developing human resources so that they are not yet competent in carrying out their duties and functions, are disciplined by complying with the provisions that apply within the organization, and always work together to achieve organizational goals. HR development and discipline partially have a positive and significant effect on performance at the

Government and Welfare Bureau of West Sulawesi Province. Meanwhile ASN cooperation has a negative and insignificant effect on performance. This means that there are still some employees who lack interaction in working as a team to achieve organizational goals. The dominant discipline has a positive and significant effect on performance at the Government and Welfare Bureau of West Sulawesi Province. It means that discipline has been properly actualized by every employee in the form of diligence, attendance, punctuality, compliance and willingness to accept sanctions if they violate work discipline, so this contributes to increased performance.

Keywords: *HR Development, Discipline, ASN Collaboration and Performance*

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia dalam suatu organisasi masih menjadi sorotan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana teknologi serta sumber daya yang berlebihan. Tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja. Sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Mewujudkan tercapainya visi dan misi suatu organisasi atau instansi, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik maka perlu meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia, disiplin dan kerjasama tanpa mengabaikan hal-hal penting yang mendukung sumber daya manusia mampu menjadi penentu keberhasilan organisasi. Wilson (2018:211) sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan organisasi dengan menggunakan dan memanfaatkan potensi yang dimiliki secara berkualitas.

Memahami uraian tersebut di atas, kaitannya dengan kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat, terlihat fenomena bahwa kinerja yang dicapai dalam kurun waktu lima tahun berdasarkan informasi dari pihak manajemen sumber daya manusia menunjukkan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Hasibuan (2017:191) kinerja pegawai menentukan pencapaian organisasi atau instansi. Menilai pencapaian kinerja pegawai terlihat dari penilaian ukuran secara objektif dilihat dari serangkaian capaian hasil. Hasil yang dimaksud yaitu hasil kerja secara kuantitas sesuai jumlah pekerjaan, kualitas berdasarkan mutu keluaran kerja, efisiensi dalam penggunaan waktu kerja, efektivitas atas manfaat kerja dan loyalitas sesuai kesetiaan kepada pimpinan organisasi.

Ada data yang menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai masih diupayakan untuk ditingkatkan. Seperti terlihat pada data capaian kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat.

Tabel 1. Realisasi Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat

Tahun	% Realisasi Kinerja pegawai
2018	84.16
2019	80.55
2020	78.18
2021	83.22
2022	82.74

Sumber: Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat, 2023.

Tabel di atas menunjukkan bahwa persentase realisasi pencapaian kinerja pegawai berdasarkan capaian program dan kegiatan dalam 5 tahun terakhir pencapaian kinerjanya masih di bawah 90% yang berarti cenderung belum mencapai target yang diharapkan yaitu di atas 95% sampai 100%. Data ini juga menunjukkan bahwa dalam kurun waktu periode tahun 2018 sampai tahun 2019 kinerja pegawai sudah mengalami penurunan dari 84.16% menjadi 80.55%. Penurunan berlanjut saat Covid 19 dikarenakan pegawai bekerja secara online dalam mengelola program dan kegiatan, sehingga aktivitas pelayanan terbatas di tahun 2020 dengan persentase sebesar 78.18%.

Tahun 2021 kinerja pegawai di era new normal realisasinya mengalami peningkatan menjadi 83.22%, tetapi masih rendah dikarenakan masih dalam sosialisasi pelayanan menggunakan digitalisasi dan di tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 82.74% dikarenakan sosialisasi pengembangan sumber daya manusia (SDM), disiplin kerja dan kerjasaman aparatur sipil negara (ASN) masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa capaian kinerja pegawai menurun dikarenakan ASN belum seluruhnya mengembangkan diri dalam meningkatkan kinerjanya. Termasuk pada saat masa pandemi pegawai kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, dan tingkat kerjasama ASN kurang teraktualisasikan dengan baik. Menurut Ansar (2022:85) pengembangan SDM harus seiring dengan peningkatan disiplin kerja dan kerjasama yang solid untuk meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi.

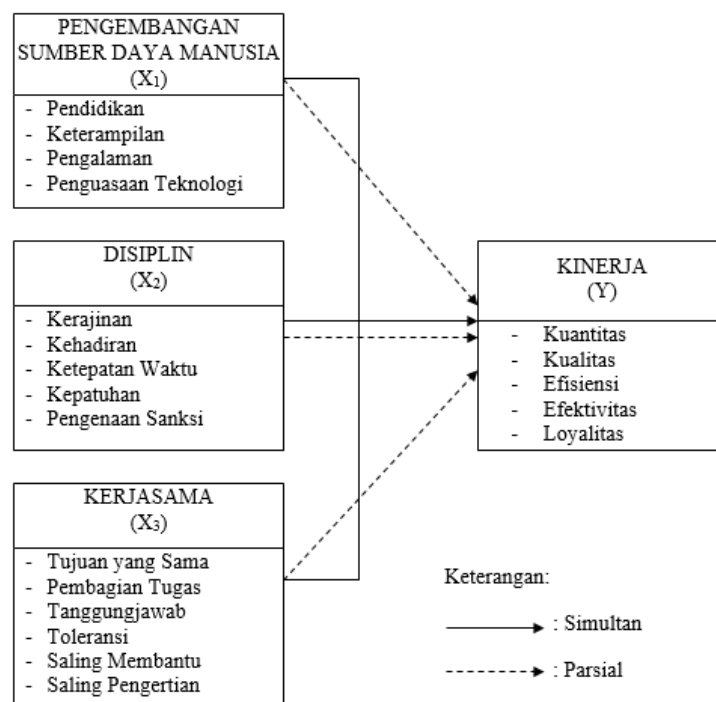
Fakta pengembangan SDM pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat masih perlu ditingkatkan dengan memberikan peluang kepada pegawai untuk menambah pengetahuan dan wawasannya dengan mengikutkan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan bidang kerjanya. Pegawai perlu diikutkan dalam berbagai diklat struktural atau fungsional dalam rangka meningkatkan keterampilannya agar menjadi profesional menyelesaikan tugas yang diemban. Pegawai juga perlu untuk dimutasi dalam rangka menambah pengalaman kerjanya. Termasuk pegawai harus diberikan pengenalan, penguasaan teknologi di bidang inovasi dan digitalisasi. Selama ini masih kurang diaktualisasikan mengingat anggaran organisasi yang terbatas. Menjadi pertimbangan untuk menerapkan teori pengembangan diri dari Benjamin (2017:19) pengembangan SDM menjadi kekayaan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Kekayaan dari pengembangan SDM meliputi peningkatan pendidikan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan bidang kerja.

Fakta disiplin kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya juga masih harus ditingkatkan dan diperbaiki, utamanya berkaitan dengan kerajinan pegawai

untuk selalu datang masuk kerja. Termasuk pegawai tidak hanya masuk kerja, tetapi harus selalu hadir dalam setiap program dan kegiatan organisasi, pegawai dituntut senantiasa bekerja tepat waktu (masuk dan pulang selama 8 jam), pegawai harusnya memiliki kepatuhan pada aturan dan kebijakan pimpinan. Hal yang sama pegawai bersedia dikenakan sanksi bila tidak disiplin menjalankan pekerjaan. Semua fakta ini masih sering diabaikan, tidak konsisten bahkan terkadang dilanggar yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini relevan dengan teori disiplin dari Elliot (2018:98) kunci keberhasilan organisasi ada pada kedisiplinan pegawai. Ada lima pilar kedisiplinan kerja pegawai meliputi kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan peneraan sanksi dalam meningkatkan kinerja.

Fakta kerjasama ASN yang tidak kuat menjadi penyebab pencapaian kinerja menurun. Biasanya dalam suatu organisasi terdapat beberapa unit kerja atau kelompok kerja yang menuntut ada kerjasama satu sama lain di antara pegawai. Terlihat pegawai dalam menjalankan pekerjaan tidak memahami tujuan apa yang dikerjakan, sehingga tidak tercipta kerjasama dalam menjalankan tugasnya. Pegawai juga sering mendapatkan pembagian tugas yang tidak jelas, tidak ada tanggungjawab atas kewenangan kerja yang diberikan. Pegawai terkadang kurang toleransi dengan sejawat dalam mengeluarkan pendapat tentang pekerjaan yang dilakukan. Pegawai jarang saling membantu karena bersifat individu dengan pekerjaannya, dan pegawai kurang pengertian satu sama lain karena dalam menjalankan pekerjaan sifat individu dan egoisme kerja sering ditonjolkan. Menurut teori tim kerja solid dari Adachi (2017:74) tim kerja yang solid menghasilkan kerjasama yang kuat dalam meningkatkan kinerja. Kerjasama yang solid tercipta dari SDM yang memiliki tujuan yang sama, sesuai pembagian tugas, bertanggungjawab, toleransi, saling membantu dan pengertian menyelesaikan pekerjaan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia, disiplin dan kerjasama ASN secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat.
2. Pengembangan sumber daya manusia, disiplin dan kerjasama ASN secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat.
3. Disiplin yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *exploratory* yaitu berusaha untuk mencari hubungan yang relatif baru, dan *explanatory* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu obyek penelitian.

Penelitian dilaksanakan pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat. Alasan pemilihan tempat penelitian, untuk melihat pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin dan kerjasama ASN terhadap kinerja. Waktu penelitian dijadwalkan 2 bulan mulai Mei sampai Juni 2023.

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 74 orang terdiri dari 44 orang ASN dan 30 orang Non ASN. Melihat besar populasi < 100 , maka penetapan sampel menggunakan metode sensus (*full sampling*) yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Jadi besar sampel penelitian sebanyak 74 responden.

Teknik pengumpulan data (instrumen) yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil bahwa pada umumnya rata-rata instrumen kuesioner sangat valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r product moment r table lebih besar dari 0.3 (positif). Ketentuan validitas suatu instrumen telah memenuhi syarat r minimal sebesar 0.3 sebagai suatu instrumen yang dianggap valid. Untuk jelasnya, ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel uji validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Instrumen Penelitian	Pearson Correlation	r Product Moment r tabel	Keterangan
Pengetahuan	0.767	0.30	Valid
Keterampilan	0.463	0.30	Valid
Pengalaman	0.512	0.30	Valid
Sikap Penguasaan	0.633	0.30	Valid
Kerajinan	0.580	0.30	Valid
Kehadiran	0.770	0.30	Valid

Instrumen Penelitian	Pearson Correlation	r <i>Product Moment</i> r tabel	Keterangan
Ketepatan Waktu	0.632	0.30	Valid
Kepatuhan	0.553	0.30	Valid
Pengenaan Sanksi	0.855	0.30	Valid
Tujuan yang Sama	0.625	0.30	Valid
Pembagian Tugas	0.831	0.30	Valid
Bertanggungjawab	0.536	0.30	Valid
Toleransi	0.552	0.30	Valid
Saling Membantu	0.528	0.30	Valid
Saling Pengertian	0.600	0.30	Valid
Kuantitas	0.754	0.30	Valid
Kualitas	0.807	0.30	Valid
Loyalitas	0.558	0.30	Valid
Efisiensi	0.721	0.30	Valid
Efektivitas	0.710	0.30	Valid

Sumber: Data setelah diolah, 2023

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai r hitung (Pearson Correlation) dari masing-masing indikator variabel penelitian menunjukkan bahwa pernyataan mulai indikator X11 sampai X15, X21 sampai X25, X31 sampai X36, dan Y11 sampai Y15, adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0.30, yang berarti pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin dan kerjasama ASN terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat dapat diikutkan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (Cronbach Alpha) minimal 0.6. Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner sebagaimana yang terdapat dalam lampiran dapat disimpulkan dalam Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	84.19	20.813	.570	.624	.689
x12	83.54	27.320	.045	.588	.677
x13	83.54	27.457	.052	.540	.673
x14	83.15	25.690	.582	.578	.626
x21	83.12	28.410	.009	.587	.666
x22	83.14	27.050	.269	.552	.648
x23	82.92	27.665	.318	.699	.651
x24	83.24	25.091	.493	.559	.623
x25	83.39	23.255	.677	.724	.696
x31	83.65	27.820	.012	.506	.678
x32	83.64	28.481	.061	.685	.687
x33	83.35	28.012	.016	.542	.673
x34	83.11	28.262	.041	.671	.664
x35	83.24	28.844	.081	.624	.674

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x36	83.15	28.868	.085	.676	.673
y11	83.89	24.536	.359	.839	.632
y12	84.15	21.717	.644	.683	.684
y13	83.22	28.144	.053	.797	.664
y14	83.54	24.553	.445	.671	.623
y15	83.76	24.543	.507	.824	.618

Sumber: Data setelah diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas, diketahui angka Cronbach Alpha untuk masing-masing instrumen variabel yaitu variabel pengembangan SDM (X1) dengan empat indikator bernilai antara 0.589 – 0.677. Selanjutnya variabel disiplin (X2) dengan lima indikator bernilai antara 0.596 sampai 0.666. Variabel kerjasama (X3) dengan enam indikator bernilai antara 0.664 – 0.687. Demikian pula dengan variabel kinerja (Y) dengan lima indikator bernilai antara 0.584 sampai 0.664. Keseluruhan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai nominal yaitu 0.6. Oleh karena itu disimpulkan instrumen penelitian pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin dan kerjasama ASN terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat dapat dikatakan *reliable* atau handal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis Persamaan Regresi Linier Berganda berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.846	.160		3.798	.000
	Pengmb. SDM (X1)	.337	.110	.329	3.059	.003
	Disiplin (X2)	.531	.165	.346	3.215	.002
	Kerjasama (X3)	-.140	.155	-.088	-.908	.367

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2023.

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.846 + 0.337X_1 + 0.531X_2 - 0.140X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, sehingga dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

Nilai constanta adalah 0.846, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel bebas pengembangan SDM, disiplin dan kerjasama ASN adalah 0 maka kinerja pada Biro

Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat adalah sebesar 0.846 satuan.

Nilai koefisien regresi pengembangan SDM adalah 0.337, artinya jika variabel pengembangan SDM (X1) ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin (X2), kerjasama ASN (X3) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja meningkat sebesar 0.337. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM (X1) berkontribusi positif bagi peningkatan kinerja pegawai, sehingga semakin diberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, maka semakin memberi peningkatan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat.

Nilai koefisien regresi disiplin adalah 0.531, artinya jika variabel disiplin (X2) ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi variabel pengembangan SDM (X1), kerjasama ASN (X3) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja meningkat sebesar 0.531. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin (X2) memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi disiplin yang ditunjukkan, maka semakin meningkatkan kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat.

Nilai koefisien regresi kerjasama ASN adalah -0.140, artinya jika variabel kerjasama ASN (X3) menurun sebesar 1% dengan asumsi variabel pengembangan SDM (X1), disiplin (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0.140. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama ASN (X3) kurang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga semakin rendah kerjasama yang ditunjukkan ASN, maka akan menurunkan kinerja Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat.

Uji Parsial (Secara Parsial)

Berdasarkan Tabel 4 dengan mengamati baris kolom t dan Sig. dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh variabel pengembangan SDM terhadap kinerja
Variabel pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari signifikansi pengembangan SDM (X1) $0.003 < 0,05$, dan nilai t-tabel = 1.993. Berarti nilai thitung lebih besar dari t-tabel ($3.059 > 1.993$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja
Variabel disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari signifikansi disiplin (X2) $0.002 < 0,05$, dan nilai t-tabel = 1.993. Berarti nilai thitung lebih besar dari t-tabel ($3.215 > 1.993$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Pengaruh variabel kerjasama ASN terhadap kinerja
Variabel kerjasama ASN berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari signifikansi kerjasama ASN (X3) $0.367 > 0,05$, dan nilai t-tabel = 1.993. Berarti nilai thitung lebih kecil dari t-tabel ($-0.908 < 1.993$), dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji F (Secara Simultan)

Selanjutnya hasil analisis Uji F (simultan) untuk hipotesis pertama dengan melihat nilai $F_{tabel} = f(k; n-k)$, $F = (3; 74-3)$, $F_{tabel} = (3; 71) = 2.734$ dengan tingkat kesalahan 5%.

Tabel 5. Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.489	3	2.496	12.702	.000 ^a
	Residual	13.757	70	.197		
	Total	21.246	73			

a. Predictors: (Constant), Kerjasama (X3), Pengmb. SDM (X1), Disiplin (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5. di atas dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 12.702 dengan nilai Ftabel adalah 2.734 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $12.702 > 2.734$, dan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM, disiplin dan kerjasama ASN secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Nilai R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.771	.44332

a. Predictors: (Constant), Kerjasama (X3), Pengmb. SDM (X1), Disiplin (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil perhitungan Model Summary nilai R atau koefisien korelasi untuk melihat pengaruh simultan dan nilai R² atau koefisien determinan untuk melihat pengaruh parsial variabel yang diteliti. Nilai R = 0.937 artinya pengembangan SDM, disiplin dan kerjasama ASN memberi pengaruh secara simultan terhadap kinerja, yang dipersentasekan menjadi 93.7 persen dengan sisa sebesar 6.3 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Besarnya pengaruh variabel independen diketahui dari besarnya nilai R² = 0.878. Artinya variabel bebas pengembangan SDM, disiplin dan kerjasama ASN secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat kinerja sebesar 87.8 persen, sedangkan sisanya sebesar 12.2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Simultan Pengembangan SDM, Disiplin Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pada Biro Pemerintahan Dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat

Hasil penelitian menunjukkan pengembangan SDM, disiplin dan kerjasama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan uji F yang dilakukan, menunjukkan

hasil pengembangan SDM, disiplin dan kerjasama berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat. Nilai signifikansi ANOVA Regression sebesar 0,000 (< 0.05). dengan demikian ketiga variabel tersebut berpengaruh simultan positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengembangan SDM, penerapan disiplin dan kerjasama memiliki arah pengaruh yang searah dengan kinerja. Hal ini berarti bahwa kinerja dapat ditingkatkan dengan cara mengembangkan SDM yang dimiliki, meningkatkan disiplin kerja yang ditetapkan dan membangun kerjasama antar pegawai dalam menjalankan program dan kegiatan pemerintahan.

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi karena berperan cukup penting untuk menjalankan berbagai fungsi-fungsi seperti ikut serta dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional. Dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi, diperlukan penilaian/pengukuran kinerja.

Kinerja merupakan suatu hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dinilai berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pengembangan SDM sebagai upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan kerja. Disiplin merupakan perilaku yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis, dengan menunjukkan kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan pengenaan sanksi. Selanjutnya kerjasama sebagai persepsi yang dimiliki para pegawai yang memiliki tujuan yang sama, pembagian tugas, bertanggungjawab, toleransi, saling membantu dan saling pengertian dalam menjalankan tupoksi untuk memajukan organisasi.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Suatu instansi pemerintah bisa berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia tersebut mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia dapat bekerja secara efektif dan efisien apabila HRD tersebut dapat memanfaatkan keahlian yang dimilikinya secara optimal. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Pengaruh Parsial Pengembangan SDM, Disiplin dan Kerjasama terhadap Kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat

Hasil penelitian untuk pengaruh masing-masing variabel yang diamati menunjukkan pengembangan SDM dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara kerjasama berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

1. Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Biro Pemerintahan Dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil penelitian dilihat secara parsial dari nilai uji-t menunjukkan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini memberikan makna bahwa penerapan pengembangan SDM dengan indikator pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan kerja yang dimiliki oleh pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat menjadi hal yang penting di dalam meningkatkan kinerja. Pengembangan SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi memperoleh hasil kerja yang optimal dalam meningkatkan kinerjanya.

Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai sebagai sumber daya manusia dalam kesehariannya telah mampu menjalankan pekerjaan sesuai tingkat pengetahuan yang dimiliki mengenai persiapan dalam membuat penyusunan anggaran, telah mengetahui tugas pokok dan fungsinya dalam menjalankan pemerintahan, telah mengetahui mekanisme dan prosedur dalam membuat penyusunan, perencanaan, pengusulan, pelaporan dan pemeriksaan mengenai kegiatan pemerintahan dan kesejahteraan rakyat, serta pengetahuan mengenai pemanfaatan, penggunaan dan pengalokasian anggaran. Pengetahuan SDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

Pengembangan SDM berupa keterampilan memperlihatkan tingkat kecakapan pegawai dalam bekerja secara handal sesuai tingkat kemandirian dan profesionalisme kerja yang dimilikinya. Pengembangan SDM berupa pengalaman sebagai indikator yang ketiga menjadi penting dan diperlukan oleh pegawai tim penyusun dalam meningkatkan kinerjanya. Pengembangan SDM berupa sikap penguasaan kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan indikator pengembangan SDM berupa tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan kerja, maka pegawai mendapatkan kemudahan di dalam menjalankan tupoksinya yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Wujud dari kinerja atas pengembangan SDM yang dimiliki, pegawai dalam menjalankan pekerjaan mampu mencapai hasil kerja secara kuantitas, kualitas, loyalitas, efisiensi dan efektivitas. Memahami hasil penelitian pengembangan SDM yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat, diperkuat dengan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai acuan untuk mendukung keilmiah penelitian ini.

2. Disiplin terhadap Kinerja Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil penelitian dilihat secara parsial dari nilai uji-t menunjukkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini memberikan makna setiap pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menerapkan disiplin kerja dan diharuskan untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin dan kinerja keduanya merupakan variabel yang diamati dalam penelitian ini. Disiplin merupakan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat. Disiplin yang diamati dalam hal ini adalah segala bentuk ketaatan dan kepatuhan pegawai atas berbagai aturan dan kebijakan yang berlaku dalam melaksanakan tupoksi pada suatu organisasi. Sementara kinerja yang diamati dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang

dicapai pegawai dari serangkaian proses kerja yang ditekuni. Disiplin dan kinerja selalu menjadi pertimbangan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Penerapan disiplin kerja signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya, baik secara kuantitas, kualitas, loyalitas, efisien dan efektif dalam menghadapi dinamika kerjanya.

Alasan yang menjadi penyebab disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena setiap pegawai telah disiplin dalam mematuhi dan mentaati aturan yang ditetapkan oleh organisasi Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat, di mana setiap pegawai menunjukkan kerajinan bekerja, hadir bekerja di tempatnya, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, pegawai tidak menunda pekerjaan yang diberikan, pegawai menerima sanksi bila melanggar aturan kerja. Disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai berpengaruh terhadap kinerjanya untuk menyelesaikan secara kuantitas atas pekerjaannya, menunjukkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memanfaatkan penggunaan anggaran secara efektif dan loyalitas pada pimpinan.

Kerajinan merupakan indikator dari disiplin kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kenyataan menunjukkan pegawai menunjukkan kerajinan dengan datang tepat waktu ke kantor, pulang sesuai waktu pulang kerja, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan memberikan laporan hasil kerja kepada pimpinan. Ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan pencapaian hasil kerja secara kuantitas dari jumlah pekerjaan yang diberikan, menunjukkan kualitas kerja yang dihasilkan, waktu kerja banyak yang efisien, penggunaan anggaran kerja yang diberikan efektif dan loyalitas pegawai tinggi terhadap pimpinan. Itulah pengaruh kerajinan dari disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat.

Ketepatan waktu merupakan bagian dari indikator kedisiplinan yang diharuskan kepada setiap pegawai untuk bekerja dengan mempertimbangkan penggunaan waktu kerja yang terjadwal, terukur atas segala penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga berpengaruh positif untuk meningkatkan kinerja. Terlihat pegawai berdisiplin dalam memanfaatkan waktu kerja yang diberikan signifikan terhadap kinerjanya. Pegawai dalam kesehariannya lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja, membiarkan waktu kerja berlalu dengan kesibukan yang bermakna, tidak menunda pekerjaan yang diberikan dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal inilah yang memberi indikasi bahwa pegawai memiliki disiplin kerja dengan memperhatikan ketepatan waktu yang harus dimanfaatkan dan digunakan dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan kinerjanya. Ini merupakan gambaran ketepatan waktu dari disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat.

Kepatuhan merupakan bagian dari indikator disiplin kerja yang harus menjadi prinsip bagi setiap pegawai untuk memiliki konsensus mematuhi dan setia pada semua aturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Pegawai mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku seperti pegawai konsisten dalam mematuhi prosedur kerja, menjalankan sesuai dengan perintah pimpinan atau melakukan berbagai perubahan yang berbeda dengan petunjuk teknis yang harus dilakukan oleh setiap pegawai

yang memberi kontribusi terhadap kinerja pegawai untuk menghasilkan pekerjaan secara kuantitas, berkualitas, efisien, efektif dan loyalitas pada pimpinan organisasi Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat.

Pengenaan sanksi merupakan bagian dari indikator disiplin kerja yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai yang melanggar aturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi yang berpengaruh positif dalam rangka untuk meningkatkan kinerja. Pegawai yang melanggar aturan dan ketentuan yang berlaku, diberi sanksi kerja baik berupa teguran, peringatan secara tertulis maupun lisan, dimutasi atau ditahan pengangkatan jabatan ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga pegawai merasa bahwa setiap pelanggaran atau bentuk ketidaktaatan yang dilakukan diberi sanksi kerja sebagai efek jera. Pengenaan sanksi kepada pegawai yang melanggar sudah tepat agar setiap pegawai memahami tupoksinya dan mampu menghasilkan pekerjaan secara kuantitas meningkat, kualitas kerja yang ditunjukkan meningkat, efisiensi kerja yang tinggi, efektivitas kerja diperhatikan dan tingkat loyalitas pada pimpinan tetap terjaga.

Memahami uraian indikator disiplin kerja berupa kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan pengenaan sanksi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat, maka perlu dipertahankan penerapan disiplin kerja yang signifikan, agar kinerja pegawai terus mengalami peningkatan sesuai kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan loyal pada organisasi. Berikut beberapa teori yang dapat digunakan untuk pengaruh disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Kerjasama terhadap Kinerja Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil penelitian dilihat secara parsial dari nilai uji-t menunjukkan kerjasama berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Ini memberikan makna kerjasama yang tercipta antar pegawai tidak berkontribusi terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat.

Kerjasama merupakan cara bekerja kreatif dengan mempunyai komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama. Kerjasama menjadi sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama menyatukan kekuatan ide-ide yang mengantarkan pada kesuksesan. Di lingkup Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat, setiap ASN belum seluruhnya berinteraksi bersama dalam menjalankan tupoksi. Masih terdapat beberapa pegawai yang bekerja secara individual sesuai pembagian tugas masing-masing, sehingga hal ini memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Disiplin yang Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat

Hasil penelitian menemukan disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat. Ini menunjukkan disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan pegawai dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi dan harus dijalankan dengan penuh konsekuen yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kerajinan dari disiplin kerja yang diterapkan selama ini menunjukkan bahwa pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya memperlihatkan tingkat kerajinannya yang baik, sehingga setiap pegawai menunjukkan kemampuannya dalam menjalankan tupoksi untuk menghasilkan pekerjaan secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan loyalitas. Selanjutnya kehadiran dari disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya terlihat pegawai berupaya untuk selalu hadir dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan di tempat kerja. Dengan demikian tingkat kehadiran pegawai dalam setiap aktivitas kerja hal ini membuktikan bahwa pegawai disiplin, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan loyalitas pada organisasi Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat.

Pengenaan sanksi dari disiplin kerja yang diterapkan selama ini menunjukkan bahwa pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya berupaya untuk menghindari setiap pelanggaran atau kesalahan baik secara prosedur atau ketentuan yang berlaku di Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat. Namun apabila terdapat pegawai yang melanggar disiplin kerja pegawai menunjukkan kerelaan untuk menerima sanksi disiplin sebagai bentuk efek jera yang harus diterima. Hal ini memberikan kontribusi peningkatan terhadap kinerja pegawai secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan loyalitas pada organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, disiplin kerja yang terdiri atas kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan pengenaan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya penegakan disiplin kerja yang diterapkan pegawai memberikan pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat. Teori yang mendukung untuk mempertahankan pengaruh dominan yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai antara lain teori berkelanjutan atau sustainability theory dikemukakan oleh Porland (2017) bahwa keberlanjutan organisasi dipengaruhi oleh disiplin kerja yang diterapkan untuk mewujudkan pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Teori ini memberi implikasi bahwa untuk keberlanjutan aktivitas organisasi tidak terlepas dari penerapan disiplin kerja yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM, disiplin dan kerjasama ASN secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ditentukan oleh pengembangan SDM untuk belum kompeten dalam menjalankan tupoksi, disiplin dengan mematuhi ketentuan yang berlaku dalam organisasi, dan senantiasa bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Pengembangan SDM dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat. Sementara kerjasama ASN memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Ini berarti masih terdapat beberapa pegawai yang kurang berinteraksi dalam bekerja secara tim untuk mewujudkan tujuan organisasi.

3. Disiplin yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Pemerintahan dan Kesra Provinsi Sulawesi Barat. Berarti disiplin telah diaktualisasikan dengan baik oleh setiap pegawai berupa kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan mau menerima sanksi bila melanggar disiplin kerja, sehingga hal ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adachi, Oregana. (2017). *The Human Resource in Management*, New York, John Wiley and Son Inc.
- Alfredo, Marshall. (2019). *Performance by Human Resource Management Handbook*. Published by Ohio University Press.,
- Almend, Jacobson. (2018). *Discipline and Performance: Human Resource Review*. <http://www.hrm&organization.com>.
- Ansar. (2022). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Anshory, Rahmadan. (2018). *Pengembangan SDM dalam Lingkungan Kerja Kondusif*. Penerbit RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Barata, Atep, Adya. (2018). *Disiplin Pegawai dalam Pelayanan Prima*. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Beer., and Spector. (2018). *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill. Ohio.
- Benjamin, Bukit. (2017). *Management Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*. 8th. Ed. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
- Berdmend, John. (2019). *Management and Discipline of Human Resource*. Prentice Hall, New York.
- Carvens, Bonde. (2019). *Competence in Technology and Potency of Human Resource*. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- Charles, George. (2018). *Theory of Performancein Human Resource Management*. McGraw Hill Inc. Tokyo.
- Cleveland, Musk. (2020). *Performance*. Published by Harper T & Row. New York.
- Donald, Michael. (2019). *Human Resource Management*. West Publishing Company. New York.