

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT  
PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS III JENEPONTO****Burhanuddin Thalib<sup>\*1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Asri<sup>3</sup>**<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia MakassarE-mail: <sup>\*1</sup>burjendjpl@gmail.com, <sup>2</sup>muhammadidris709@gmail.com, <sup>3</sup>drasriwawo01@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) secara parsial Kompetensi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (2) pengaruh secara simultan Kompetensi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Kompetensi, Motivasi kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Ini berarti bahwa Kompetensi, Motivasi kerja, dan Budaya Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (2) secara simultan Kompetensi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (3) secara parsial menunjukkan bahwa Budaya kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

**Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Budaya Kerja, Kinerja.****ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of (1) partially Competence, Work Motivation and Work Culture on Employee Performance at the Office of the Class III Jeneponto Port Administration Unit (2) the simultaneous effect of Competence, Work Motivation and Work Culture on Employee Performance at the Port Administration Unit Office Class III Jeneponto (3) the most dominant variable affects the Employee Performance at the Class III Jeneponto Port Administration Unit Office. The results of the study conclude that (1) partially Competence, work motivation, and work culture have a positive and significant effect on employee performance at the Jeneponto Class III Port Administration Unit Office. This means that competence, work motivation, and work culture can improve employee performance at the Jeneponto Class III Port Administration Unit Office (2) simultaneously Competence, work motivation and work culture have a positive and significant effect on employee performance at the Class III Port Administration Unit Office, Jeneponto (3) partially shows that work culture is a variable that has a dominant effect toward performance at the Jeneponto Class III Port Operational Unit Office. This*

*shows that the better the work culture of the employees will further improve the Employee Performance of the Class III Jeneponto Port Administration Unit Officers.*

**Keywords : Competence, Motivation, Work Culture, Performance.**

## **PENDAHULUAN**

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, seluruh pelaku yang berkompeten di dunia pendidikan termasuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dituntut memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Salah satu faktor yang memungkinkan menyebabkan kurangnya motivasi adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif. Kenyataannya konsep motivasi sangatlah sederhana. Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauhmana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya Pramudyo (2010). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2012), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi. Menurut Grote (dalam Pramudyo, 2010), kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi tidak didorong dengan motivasi maka tidak akan berjalan dengan baik. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah sebuah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Handoko (2001:225), Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Kompetensi akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja baik secara individu maupun secara institusi, dan pada dasarnya kemampuan individu merupakan faktor utama dengan individu-individu yang kompeten maka hal ini akan menjadi kompetensi secara kolektif yang akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Hidayat & Latief, 2018)

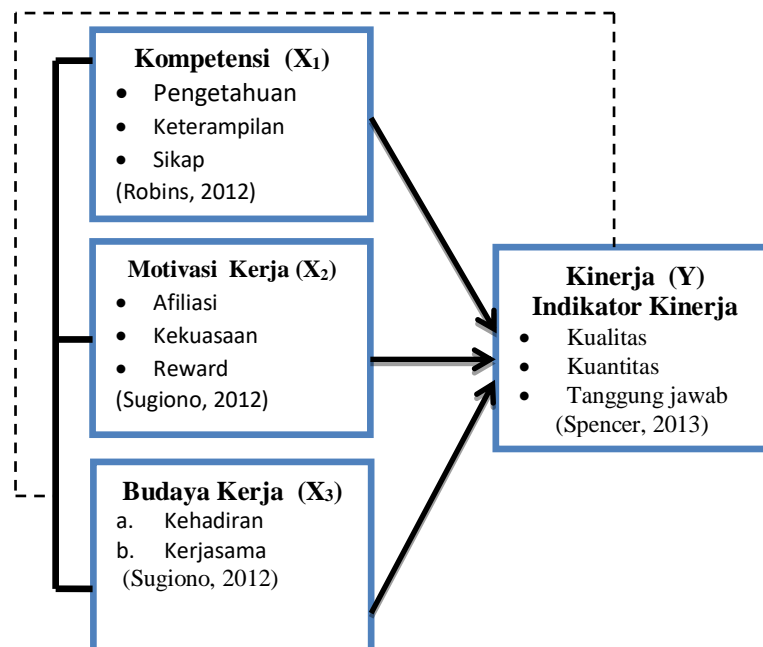
Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, di antaranya:

1. Adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan pegawai merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut.

2. Kurangnya tanggung jawab dalam diri pegawai terhadap tugas dan kewajiban karena adanya pegawai yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan.
3. Rendahnya hasil kerja yang dicapai pegawai karena adanya pegawai yang belum memahami peran dan fungsinya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki
4. Rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Terdapat pengaruh parsial antara kompetensi, motivasi dan Budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.
2. Terdapat pengaruh simultan antara kompetensi, motivasi dan Budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.
3. Variabel Kompetensi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

**METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif komparatif yaitu analisis yang menjelaskan, meringkas berbagai kondisi, situasi dan variabel yang timbul pada objek penelitian, berdasarkan apa yang terjadi. Kemudian membandingkannya dengan kondisi, situasi ataupun variabel yang diterapkan oleh objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih 2 (dua) bulan yakni Januari-Februari 2021.dengan sampel penelitian sebanyak 60 (enam puluh) orang pegawai.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

**HASIL PENELITIAN**

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.313	1.466		.214	.832		
Kompetensi (X1)	.077	.086	.083	.900	.372	.796	1.257
Motivasi Kerja (X2)	.108	.057	.165	1.889	.064	.890	1.123
Budaya Kerja (X3)	.706	.097	.681	7.303	.000	.778	1.286

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,313 + 0,77X_1 + 0,108 X_2 + 0,706X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dejelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 0,313 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor kompetensi, motivasi, budaya kerja, dan Kinerja Pegawai, maka tingkat Kinerja pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto adalah sebesar 0,313 satuan.

- b. Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,77. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor motivasi, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,77 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Pmotivasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,77 satuan dengan asumsi  $X_2$ , dan  $X_3$ , tetap.
- c. Koefisien regresi variabel Budaya kerja ( $X_2$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,693. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor budaya kerja, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,693 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor budaya kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,693 satuan dengan asumsi  $X_1$ , dan  $X_3$ , tetap.
- d. Koefisien regresi variabel Disiplin kerja ( $X_3$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,706, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Motivasi akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,706 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Disiplin kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,706 satuan dengan asumsi  $X_1$ , dan  $X_2$ , tetap.

**Pengujian hipotesis secara parsial**

1. Pengaruh *kompetensi* terhadap Kinerja pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,372 > 0,05$ , maka disimpulkan H1 ditolak, artinya *kompetensi* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.
2. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,64 > 0,05$ , maka disimpulkan H2 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.
3. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H3 diterima, artinya budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

**Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	66.339	3	22.113	30.568	.000 <sup>b</sup>
Residual	40.511	56	.723		
Total	106.850	59			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

- b. Predictor: (Constant), BUDAYA KERJA (X3), MOTIVASI KERJA (X2), KOMPETENSI (X1)

Berdasarkan tabel 2, didapatkan nilai F statistik sebesar 30,568 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, motivasi dan budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788	.621	.601	1,028

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.17 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,621, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan budaya kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,621 atau 62.1% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan budaya kerja ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya sebesar 37,1 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

**PEMBAHASAN**

Hasil temuan untuk variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto belum mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap peningkatan kinerja. Hal ini disebabkan berdasarkan pengamatan dan fakta di lapangan bahwa kemampuan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan masih rendah, masih ada pegawai yang memiliki tingkat pendidikan D3 dan SMA dalam jumlah yang banyak yaitu 43 orang. Hal ini tentu berpengaruh pada aspek kemampuan, ketarampilan dan inovasi pegawai. Pendidikan yang rendah memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai juga rendah.

Hasil analisis parsial terhadap Pengaruh *motivasi* terhadap Kinerja pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,064 > 0,05$ , maka disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Pada Kantor Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Motivasi tidak berpengaruh signifikan atau nyata terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto, berdasarkan fakta di lapangan bahwa pegawai masih banyak yang belum termotivasi dengan baik dalam bekerja, seperti kecenderungan pegawai menunda

pekerjaan, tidak selesai tepat waktu, tidak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini juga disebabkan dengan banyaknya pegawai yang melakukan pekerjaan di rumah atau WFH yang di sebabkan dengan adanya wabah Covid 19. Sebagian besar pegawai yang bekerja di rumah tidak optimal karena sudah terbiasa bekerja di kantor, bekerja dengan tim dan tidak monoton dalam melakukan tugas-tugasnya sehari-hari.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa, artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Astuti (2011) melakukan penelitian dengan judul pengaruh budaya kerja, disiplin, dan pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel budaya kerja, disiplin, dan pendidikan menunjukkan bahwa variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di banding dengan variabel lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan, lingkungan kerja dan didiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi, motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa variabel variabel budaya kerja merupakan variabel dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat di jelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B pada variabel budaya kerja yang paling tinggi yaitu sebesar 0,681 di dibandingkan dengan dua variabel lainnya.

## KESIMPULAN

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

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh secara positif namun tdiak signifikan atau nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi masih belum memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.
2. Secara parsial motivasi berpengaruh secara positif namun tdiak signifikan atau nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi masih belum memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan budaya kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan budaya kerja ( $X_3$ ) memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.
4. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansari, M. Isa. (2011) Pengaruh Motivasi terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Aswar. (2010). Realibilitas dan Validitas (3 ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Cooper, Donald R and C, William Emory, (2012). Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Desseler, Gery, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Djarmiko Yayat Hayati, (2011), Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung
- Dwiyanto, Agus, dkk, (2013), Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, (2010), Metode Penelitian Survy, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Egan, John, (2010), Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing, Prentice Hall: Singapore.
- Hasibuan, Malayu, SP.( 2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul, dan Kenneth H Blanchard, (2010), Manajemen Perilaku Organisasi: PEMBERDAYAAN Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Kartono, Kartini, (2012). Pimpinan dan Kepemimpinan, Gunung Agung, Jakarta.
- Manullang M., (2010), Dasar-Dasar Manajemen, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Maslow, A. H. (2010), Motivation and Personality, Harper and Row, New York.
- Moenir, H.A.S.(2012). Manajemen Pelayanan Umum, Bumi Aksara, Jakarta.
- Prasetya, Irawan,(2010). Pengantar Sumber Daya Manusia, STIA LAN Pres, Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2010), Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, edisi Bahasa Indonesia, PT Prenhellindo, Jakarta.
- Sahrin. (2011). Pengaruh Budaya kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari. Tesis Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.



Salusu, J, (2010). Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Petunjuk Tehnik untuk Staf Manajemen, PT Grasindo/ Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta

Siagian, Sondang P, (2010). Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, CV Haji Masagung. Jakarta.

Sofiantho, Edi. (2010). Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai pada kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.

Sugiono, (2010). Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung

Terry, George R. (2010). Prinsip-Prinsip Manajemen. Bumi Aksara. Jakarta.