

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KOTA MAKASSAR

Dian Ekawaty^{*1}, Andi Ririn Oktaviani², Asri³

^{*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: ^{*1}dekawaty1980@gmail.com, ²ririn@stienobel-indonesia.ac.id, ³asriwawo01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar dengan waktu penelitian selama dua bulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 orang pegawai dan untuk metode pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh sehingga pengumpulan data dilakukan pada 66 sampel sebagai responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda yang didahului dengan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Kemudian, untuk uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan terbukti variabel Pengembangan SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi R² atau R Square adalah sebesar 0,380. Hasil ini berarti bahwa Pengembangan SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar sebesar 38%, dan sisanya 62% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Motivasi, Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of human resource development, motivation and work discipline on employee performance at the Makassar City Food Security Service. The type of research used in this research is quantitative.

This research was conducted at the Makassar City Food Security Service office with a research time of two months. The population in this study amounted to 66 employees, and for the sampling method using the saturated sample method, data collection was carried out on 66 samples as respondents. The source of data used in this research is primary data.

In this study, the data collection technique used was a questionnaire. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis, preceded by validity and reliability tests and classical assumption tests. Then, to test the hypothesis using the t-test and f-test. This study's results indicate that HR Development, Work Motivation and Discipline positively and significantly affect Employee Performance at the Makassar City Food Security Service. This study produces a coefficient of determination of R² or R Square of 0.380. This result means that HR Development, Motivation and Work Discipline are related to Employee Performance at the Makassar City Food Security Service 38%, and other causes outside the model explain the remaining 62%.

Keywords: HR Development, Motivation, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Tujuan reformasi birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan

kodeetik aparatur negara. Dengan birokrasi pemerintah yang profesional, diharapkan melahirkan abdi negara yang berintegritas tinggi, menjadi pelayan masyarakat, dan diharapkan akan memberikan kontribusi nyata pada capaian kinerja pemerintahan dan pembangunan nasional serta daerah. Adapun visi reformasi birokrasi yang tercantum dalam lembaran Grand Design Reformasi Birokrasi adalah terwujudnya pemerintahan kelas dunia. Visi tersebut menjadi acuan dalam mewujudkan pemerintahan kelas dunia, yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis agar mampu menghadapi tantangan pada abad ke 21 melalui tata pemerintahan yang baik pada tahun 2025.

Secara garis besar sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah memperoleh pekerjaan.

Instansi dan pegawai adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Pegawai merupakan aset penting dari sebuah instansi, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak instansi untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya. Kemampuan ataupun kecakapan sumber daya manusia harus diperhatikan, karena sebagai aparatur negara seorang PNS dituntut untuk mempunyai kecakapan, kemampuan dan sikap yang baik agar dapat mencerminkan sebagai aparatur Negara yang berorientasi pada pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Memperoleh sumber daya manusia yang unggul maka diperlukan suatu kegiatan penegasan kedisiplinan bagi setiap sumber daya manusia dalam suatu instansi, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak terjadi kesenjangan antara kemampuan standar yang dibutuhkan instansi. secara transparan, partisipatif, akuntabel dan demokratis.

Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan suatu tugas didalam suatu organisasi atau instansi sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawabnya masing-masing atau kinerja dapat diartikan cara dimana seorang diharapkan bertindak dan berfungsi sesuai dengan tugas yang diberikan berdasarkan kuantitas, kualitas dan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas tersebut, sebagaimana yang tertuang dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) masing-masing pegawai (Sutrisno, 2013).

Tentunya tidak mudah mencapai kinerja pegawai yang optimal dan berkesinambungan. Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa seorang pegawai akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik (Simamora, 2016).

Selain pengembangan SDM, motivasi juga sangatlah mempengaruhi kinerja pegawai, karena merupakan faktor pendorong yang timbul dalam dirinya sendiri untuk semangat bekerja dan menghasilkan kinerja maksimal dan berkualitas (Liana dan Rina,

2014). Oleh karena itu dalam meningkatkan motivasi pegawai demi pencapaian visi dan misi lembaga, pimpinan harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang menstimulasi motivasi agar semangat para pegawai tetap stabil. Dalam terkait dengan pengembangan human capital management motivasi menjadi salah kajian yang lebih mendalam satu pilar dalam konsep tersebut (Hidayat & Latief, 2018).

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja sebab, jika tidak ada kedisiplinan, segala tindakan akan membuahkan hasil yang kurang baik yang tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi atau instansi tidak tercapai, serta program-program organisasi menjadi terhambat. Disiplin merupakan landasan bagi semua keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin di tempat kerja berusaha untuk memastikan bahwa semua pegawai bersedia dengan sukarela mematuhi dan mematuhi setiap perintah yang berlaku tanpa dipaksa untuk melakukannya. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya, sehingga dapat tercipta kinerja pegawai yang tinggi.

Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar merupakan unsur penunjang yang mempunyai tugas pokok mendukung dan membantu Walikota Makassar dalam melaksanakan urusan pemerintahan konkuren bidang pangan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan. Dalam praktiknya, Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar, untuk mengelola sumber daya manusianya tidaklah mudah, perlu seni tersendiri. Sumber daya manusia yang dimiliki Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar terdapat latar belakang yang beragam dan berbeda. Mulai dari latar belakang suku, bangsa, agama, pendidikan yang membentuk perilaku dan bakat masing-masing pegawai.

Dari hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian yang diketahui bahwa seringkali pegawai masih ada yang belum menaati disiplin jam kerja, seperti masih ada masuk kantor setelah jam 07.30 Wita dan pulang sebelum jam 16.00 Wita, selain itu masih ada pegawai yang tidak menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada organisasi seperti tidak masuk kantor tanpa adanya keterangan, sehingga dapat mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan. Hal tersebut terlihat dari rekap absensi pegawai dalam beberapa bulan terakhir, adapun tingkat absensi pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Absensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK X JP	Absensi Pegawai Negeri Sipil				Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				I	S	C	TK		
Okt-22	21	75	1575	19	19	29	0	67	4,3%
Nov-22	22	75	1650	13	29	5	44	91	5,5%
Des-22	22	75	1650	21	23	22	0	66	4,0%
Jan-23	21	67	1407	9	21	0	29	59	4,2%
Feb-23	20	67	1340	66	19	5	0	90	6,7%
Mar-23	21	67	1407	14	27	9	0	50	3,6%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Keterangan:

HK	: Hari Kerja	S	: Sakit
JP	: Jumlah Pegawai	C	: Cuti
I	: Izin	TK	: Tanpa Keterangan

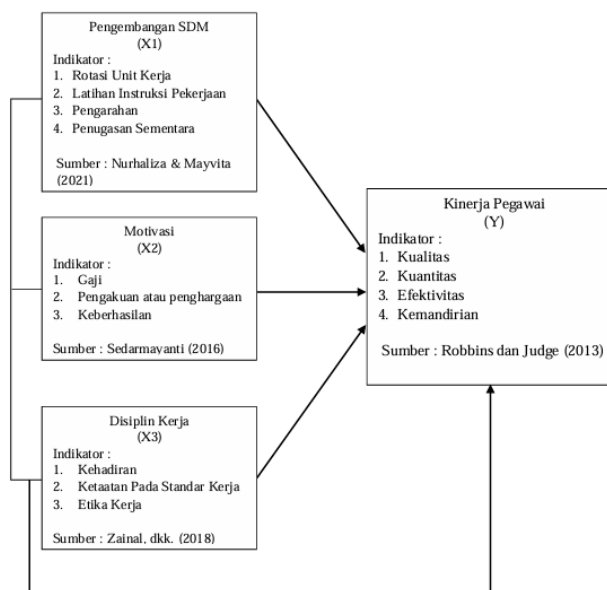
Perhitungan tingkat absensi pegawai tersebut dihitung dengan menggunakan rumus: $\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{jumlah pegawai} \times \text{jumlah hari kerja}} \times 100\%$ (Hasibuan, 2013). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, tingkat rata-rata absensi yang terjadi beberapa bulan terakhir sebesar 4,7%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi yang biasanya diterapkan oleh suatu organisasi yakni sebesar 3%, apabila tingkat absensi pada suatu organisasi melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Tingginya absensi akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja (Darmawan, 2021).

Hal ini mengindikasikan masih kurangnya disiplin serta motivasi kerja pegawai, apalagi pegawai yang non ASN seperti tenaga kontrak, dimana jika dilihat dari kompensasi yang minim dibandingkan dengan pegawai yang berstatus ASN. Kurangnya bimbingan yang dilakukan terhadap pegawai serta, kurangnya arahan yang diberikan atasan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tanggung jawab menimbulkan adanya efek negatif dari stres kerja akibat tekanan yang melebihi kemampuan, membuat mereka tidak semangat untuk bekerja. Oleh karena itu dibutuhkan adanya kegiatan-kegiatan pengembangan sumber daya manusia agar pegawai dapat lebih memahami dan bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsinya.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuriyah, dkk. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian Basri, dkk. (2023) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian yang terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Syamsul, dkk. (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan Suwati (2013) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat suatu inkonsistensi antar hasil penelitian terdahulu sehingga menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi untuk memperoleh temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh pengembangan karir, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada Gambar 1. Melalui gambar kerangka konsep maka akan terdapat beberapa hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar.
4. Pengembangan SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri (Sugiyono, 2018). Lokasi dalam penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar, yang beralamat di Gedung Balaikota, Jl. Ahmad Yani No. 2, Bulu Gading, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian rencana akan dilaksanakan selama 2 bulan, mulai dari bulan April 2023 sampai dengan bulan Mei 2023.

Adapun populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar yang terdiri dari 29 orang ASN dan 37 orang tenaga kontrak sehingga jumlah keseluruhan populasi adalah 66 orang. Kemudian, teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 66 responden. Jenis data yang akan digunakan untuk kepentingan pengolahan data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan angket (*questionnaire*). Angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis Pada pengujian hipotesis uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Besarnya pengaruh itu dapat dilihat pada nilai R^2 . Uji T berfungsi untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan jenis pengujian statistik dengan meneliti valid tidaknya sebuah data penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan taraf signifikansi 5% diperoleh r-tabel 0,242. Jika r-hitung (untuk tiap item pernyataan dapat di lihat pada kolom *Pearson correlation*) > dari r tabel dan f positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengembangan SDM (X1)	Pernyataan 1	0,688	0,242	Valid
	Pernyataan 2	0,784	0,242	Valid
	Pernyataan 3	0,729	0,242	Valid
	Pernyataan 4	0,684	0,242	Valid
Motivasi (X2)	Pernyataan 1	0,748	0,242	Valid
	Pernyataan 2	0,830	0,242	Valid
	Pernyataan 3	0,725	0,242	Valid
Disiplin Kerja (X3)	Pernyataan 1	0,900	0,242	Valid
	Pernyataan 2	0,907	0,242	Valid
	Pernyataan 3	0,477	0,242	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,619	0,242	Valid
	Pernyataan 2	0,678	0,242	Valid
	Pernyataan 3	0,762	0,242	Valid
	Pernyataan 4	0,703	0,242	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2. diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,242) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan layak dilanjutkan untuk melakukan penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai *cornbach alpha* dari masing-masing variabel. *Cornbach alpha* digunakan untuk menunjukkan konsistensi responden dalam merespon seluruh item pernyataan. Dalam uji reliabilitas kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cornbach alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan SDM (X1)	0,692	Reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X2)	0,649	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,668	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,634	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan begitu, semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *IBM SPSS for Windows versi 25*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapannya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.023	2.290
	X1 (Pengembangan SDM)	.295	.104
	X2 (Motivasi)	.309	.130
	X3 (Disiplin Kerja)	.349	.146

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai) Sumber: Data diolah peneliti, 2023

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

$$Y = 4,023 + 0,295 X_1 + 0,309 X_2 + 0,349 X_3$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas dapat interprestasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,023 (Positif) artinya, jika variabel bebas, yaitu Pengembangan SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja nilainya tetap atau konstan, maka variabel terikat, yaitu kinerja pegawai sebesar 4,023.
2. Nilai koefisien variabel Pengembangan SDM (X1) sebesar 0,295 artinya jika pengembangan SDM mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,295. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Pengembangan SDM dengan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 0,309 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,309. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dengan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X3) adalah sebesar 0,349 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan

ikut meningkat sebesar 0,349. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Uji t (Secara Parsial)

Dalam penelitian ini untuk memperoleh nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel t-statistik dengan taraf signifikan 0,05 dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil t-tabel = 1,996. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.757	.084
	X1 (Pengembangan SDM)	2.828	.006
	X2 (Motivasi)	2.373	.021
	X3 (Disiplin Kerja)	2.392	.020

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai) Sumber:
Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada Tabel 5. maka hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh antara Pengembangan SDM (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menghasilkan nilai t-hitung X1 sebesar 2,828 dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Sehingga, hasil ini menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2,828 > 1,996$), hal ini membuktikan terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan SDM (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai signifikansi penelitian 0,006 lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai *alpha* 0,05 dengan demikian hal ini membuktikan pengaruh Pengembangan SDM (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial signifikan.
2. Pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menghasilkan nilai t-hitung X2 sebesar 2,373 dan nilai signifikansi sebesar 0,021. Sehingga, hasil ini menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2,373 > 1,996$), hal ini membuktikan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai signifikansi penelitian 0,021 jauh lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai *alpha* 0,05 dengan demikian hal ini membuktikan pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial signifikan.
3. Pengaruh antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menghasilkan nilai t-hitung X3 sebesar 2,392 dan nilai signifikansi sebesar 0,020. Sehingga, hasil ini menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2,392 > 1,996$), hal ini membuktikan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai signifikansi penelitian 0,020 jauh kecil jika dibandingkan dengan nilai *alpha* 0,05 dengan demikian hal ini membuktikan pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial signifikan.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Jika F-

hitung > F-tabel dengan signifikan < 0,05 maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan dan begitupun sebaliknya jika Fhitung < Ftabel dapat dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Besarnya nilai F-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, pada tabel f statistik diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,75. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.681	3	16.560	12.647	.000 ^b
	Residual	81.183	62	1.309		
	Total	130.864	65			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

b. Predictors: (Constant), X3 (Disiplin Kerja), X2 (Motivasi Kerja), X1 (Pengembangan SDM)

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada Tabel 6, diketahui nilai F-hitung sebesar 12,647 dan nilai signifikansinya 0,000. Artinya nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel ($12,647 > 2,75$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,000 < 0,05$). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengembangan SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Hasil nilai koefisien determinasi R^2 atau R Square dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.616 ^a	.380	.350	1.14429	1.722

a. Predictors: (Constant), X3 (Disiplin Kerja), X2 Motivasi Kerja, X1 (Pengembangan SDM)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai) Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien determinasi R^2 atau R Square adalah sebesar 0,380. Hasil ini berarti bahwa variabel Pengembangan SDM (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 38%, dan sisanya 62% dijelaskan oleh sebab- sebab yang lain diluar model atau oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa jika terdapat program dimana pegawai dirotasi kedalam unit kerja dengan lingkup dan pekerjaan yang cenderung berbeda akan membuat pegawai terhindar dari rasa jenuh dan membuat pegawai meningkatkan kinerjanya, selain itu dengan adanya latihan instruksi pekerjaan, pengarahan serta penugasan sementara akan membuat semua pegawai mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan instansi. Dengan demikian, apabila kesemua hal tersebut dapat diterapkan secara keseluruhan maka pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akandatang.

Peningkatan pengembangan sumber daya manusia telah direncanakan oleh Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Untuk meningkatkan sumber daya manusianya Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar melakukan berbagai pelatihan maupun program-program yang mendorong kemampuan bekerjasama, kepemimpinan, pengambilan keputusan serta bagaimana pemecahan permasalahan yang terjadi saat bekerja. Sebelum dilakukannya pengembangan, Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar melakukan suatu analisis untuk mengetahui metode serta strategi yang dibutuhkan oleh para pegawai. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar serta penting bagi kesuksesan instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, peningkatan pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat banyak diperlukan serta menjadi kekuatan bagi Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar untuk terus majudan berkembang.

Kesimpulan dari penjelasan hasil temuan diatas adalah bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber dayamanusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Simamora (2016) bahwa pengembangan sumber daya manusia bermaksud untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja pegawai akan dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Dengan pengembangan SDM, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* pegawai akan semakin baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Findarti (2016) hasil dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Panjaitan (2017) bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja

pegawai

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja kepada para pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar dapat menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Motivasi yang berupa gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan pegawai, dan untuk supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pegawai melalui penyelenggaraan kerja yang baik. Selain itu, pengakuan terhadap prestasi juga merupakan alat motivasi yang cukup ampuh untuk meningkatkan semangat kerjanya. Dengan demikian hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat, serta pegawai yang termotivasi untuk berprestasi, akan menyebabkan pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan gigih, sehingga dengan motivasi kerja yang baik pegawai akan bisa meningkatkan kinerjanya.

Dalam pemberian motivasi pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar telah mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar ternyata juga mampu untuk meningkatkan sikap optimis dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, pegawai melaksanakan tugasnya benar-benar sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan telah mengikuti peraturan dalam bekerja. Meski motivasi kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar tidak selamanya berada dalam kondisi baik, pimpinan dan atasan selalu berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi kerja pegawai menurun, hal tersebut dilakukannya dengan cara memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Selain itu, terdapat juga pemberian motivasi antara atasan dan bawahan, serta antar pegawai dengan sesama pegawai lainnya, sehingga respon pegawai dalam proses pemberian motivasi sangat berdampak pada hasil kerja yang maksimal.

Kesimpulan dari penjelasan hasil temuan diatas adalah bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah instansi, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan instansi, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan instansi akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2018) bahwa motivasi kerja diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja. Dengan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua perintah dan arahan, diharapkan pegawai yang bersangkutan

akan meningkat kinerjanya, dengan demikian Motivasi Kerja harus dilakukan dalam suatu organisasi. Jadi motivasi kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusydi *et. al.*, (2021), yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Nurlina *et. al.*, (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar telah memiliki kesadaran dan kerelaan dalam menaati semua tata tertib serta aturan-aturan yang berlaku dan melibatkan baik bawahan maupun atasan didalam instansi, dimana hal tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab disiplin kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan organisasi, serta dengan terciptanya disiplin kerja yang baik dan ditunjang kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam pelaksanaan disiplin kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar, meskipun menunjukkan masih terdapat beberapa pegawai yang selalu datang dan pulang tidak tepat pada waktunya, namun dari beberapa pegawai tersebut telah mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, serta senantiasa siap untuk melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku. Sementara itu, untuk mengatasi masalah kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada, dimana hal tersebut merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner pegawai, maka salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar telah memberikan program orientasi kepada tenaga kerja yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena para tenaga kerja yang baru tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya. Selain memberikan orientasi, pimpinan dan bahkan para pegawai-pegawai yang lama akan menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar beserta konsekuensinya.

Kesimpulan berikut adalah bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai hal yang bermanfaat bagi suatu instansi dan karyawan itu sendiri. Adanya disiplin kerja bagi instansi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tujuan instansi tercapai. Adapun bagi pegawai, disiplin kerja akan menciptakan suasana yang nyaman dan kinerja yang baik sehingga bisa menambah semangat dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, pegawai mengerjakan

pekerjaannya dengan penuh kesadaran, tenaga, pikiran yang maksimal sehingga tujuan instansi terwujud. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan taat pada aturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada paksaan, karena itu pegawai yang disiplin akan memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kerelaan adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang sesuai dengan norma organisasi tertulis atau tidak tertulis. Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan, diharapkan pegawai yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Jadi disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hardi *et. al.*, (2021) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Penelitian lain oleh Saputra dan Nurlina *et. al.*, (2021) juga menyebutkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis maka dinyatakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar di Kota Makassar.
2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar di Kota Makassar.
3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar di Kota Makassar.
4. Variabel Pengembangan SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar di Kota Makassar. Hal tersebut membuktikan jika terdapat penerapan pengembangan SDM, adanya motivasi yang dimiliki pegawai, serta adanya disiplin kerja yang tinggi, maka secara beriringan atau bersama-sama hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar di Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, F., Maryadi., & Asri. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Prasarana Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu. *Sparkling Journal of Management (SJM)*, 2(1), 33-41.
- Darmawan, D. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing, Kepercayaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (Dinsos KBPP) Kabupaten Pemalang. Universitas Pancasakti Tegal.

- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937-946.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar.
- Firman, A. (2022). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. *Jurnal Economic Resource*, 5(2), 365-376.
- Hardi, A. L., Idris, M., & Didin, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 162-171.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- 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.
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1).
- Nurhaliza, I., & Ade Mayvita, P. (2021). Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Id Express Kota Banjarmasin. Repository Universitas Islam Kalimantan. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/7562>
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 14-31.
- Nurlina, K., Maryadi, M., & Abdi, A. R. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 420-428.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7-15.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey. Pearson Education.
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473-482.

- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Syamsul, Badaruddin, B., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kesejahteraan Pegawai, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Ditlatas Polda Sulsel. *Ezenza Journal (EJ)*, 2(1), 50-63.
- Zainal, V. R., Ramly, M. E., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Rajawali Pers.