

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN BANTAENG

Yenni Martha Mandala*¹, Muhammad Idris², Andi Djalante³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹mandalayenni@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com,

³andidjalante1960@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk: 1.) menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Aparatur. 2.) menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Aparatur dan 3.) mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng, dengan mengambil 40 Pegawai sebagai sampel penelitian.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa 1.) Gaya Kepemimpinan, kompetensi dan Kepuasan kerja berpengaruh Secara Parsial terhadap kinerja Aparatur Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng; 2.) Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan kerja berpengaruh Secara Simultan terhadap kinerja Aparatur Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng; 3.) dan dari ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, ternyata kepuasan kerja berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Aparatur

Abstract

This study is to: 1.) analyze the effect of leadership style, competence and job satisfaction partially influence the performance of the apparatus. 2.) analyze the influence of Leadership Style, Competence and Job Satisfaction Simultaneously influence Apparatus Performance and 3.) determine the most dominant variable influencing apparatus performance at the Bantaeng Regency Fisheries and Marine Service, by taking 40 employees as the research sample.

The results of this study prove that 1.) Leadership style, competence and job satisfaction partially influence the performance of the Apparatus of the Department of Fisheries and Marine Affairs in Bantaeng Regency; 2.) Leadership Style, Competence and Job Satisfaction Simultaneously influence the performance of the Apparatus of the Fisheries and Marine Services Office of Bantaeng Regency; 3.) And of the three variables used in this study, it turns out that job satisfaction has the most dominant influence in improving the performance of the Apparatus of the Fisheries and Maritime Affairs Office of Bantaeng Regency.

Keywords : Leadership style, competence, job satisfaction, apparatus performance

PENDAHULUAN

Kinerja aparatur merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi/instansi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari aparaturnya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan suatu organisasi akan tercapai. Mangkunegara (2016:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sehubungan dengan peningkatan kinerja aparatur maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor yang mempengaruhi Kinerja Aparatur agar sejalan dengan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perikanan dan kelautan sebagai salah

satu kantor pelayanan yang bertujuan memberikan pelayanan mengenai perikanan dan kelautan bagi seluruh masyarakat, ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuannya adalah penilaian kinerja kantor dalam bentuk standar kinerja Aparatur (SKP) yang maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti standar kantor pemerintah pada umumnya.

Dinas Perikanan dan kelautan sangat optimal.namun berdasarkan pengamatan penulis,kinerja Aparatur perlu diteliti sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja Aparatur dimasa yang akan datang . Kurang maksimalnya kinerja Aparatur pada Dinas Perikanan dan kelautan di sebabkan karena kepemimpinan yang dimiliki kurang optimal. Beberapa faktor penyebab yang dapat menurunkan kinerja Aparatur, diantaranya adalah menurunnya keinginan Aparatur untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan untuk mendapatkan fakta empiris dan menunjukkan bahwa Kepemimpinan pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng masih perlu untuk ditingkatkan hal ini dapat dilihat dari masih terdapat beberapa masalah seperti;kurangnya dukungan dan efektifitas dari Pimpinan,Pendelegasian tugas yang belum maksimal,komunikasi yang masih satu arah dan pengambilan keputusan serta pemberian solusi atau pemecahan terhadap masalah belum tepat . jika masalah ini dibiarkan berlarut maka akan sangat mungkin kondisi tersebut menurunkan prestasi kerja Aparatur dan pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan prestasi pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan untuk mendapatkan fakta empiris dan menunjukkan bahwa kompetensi Aparatur pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng Bantaeng masih perlu untuk ditingkatkan hal ini dapat dilihat dari masih terdapatnya tingkat Pengetahuan Aparatur yang belum bisa menggunakan teknologi yang ada walaupun sebagian fasilitas sudah cukup tersedia, masih kurangnya ide atau gagasan baru dalam pemecahan suatu masalah, serta tingkat kerjasama yang masih kurang ,dengan demikian jika hal ini dibiarkan terus-menerus maka akan sangat mungkin kondisi tersebut dapat menurunkan prestasi kerja Aparatur dan pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat Kinerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng

Permasalahan lain yang dapat diamati pada pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng adalah permasalahan yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, fakta empiris menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai kurang serius dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya , hal ini disebabkan karena Penempatan aparaturnya yang ada tidak sesuai dengan keahlian atau latar belakang Pendidikan yang dimiliki,penghargaan atas hasil kerja dan promosi jabatan yang tidak sesuai sehingga tujuan yang diharapkan belum maksimal dengan demikian kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja aparaturnya Dinas Perikanan dan Kelautan.

Menurut Wahjosumidjo (2018:17) kepemimpinan diartikan ke dalam istilah sifat- sifat, perilaku individu, punya wibawa pada orang lain, pola- pola, hubungan, komunikasi kerjasama antar peran, pengaruh dari suatu jabatan administratif, persuasif, dan pandangan dari yang lain mengenai kewibawaan/pengaruh.

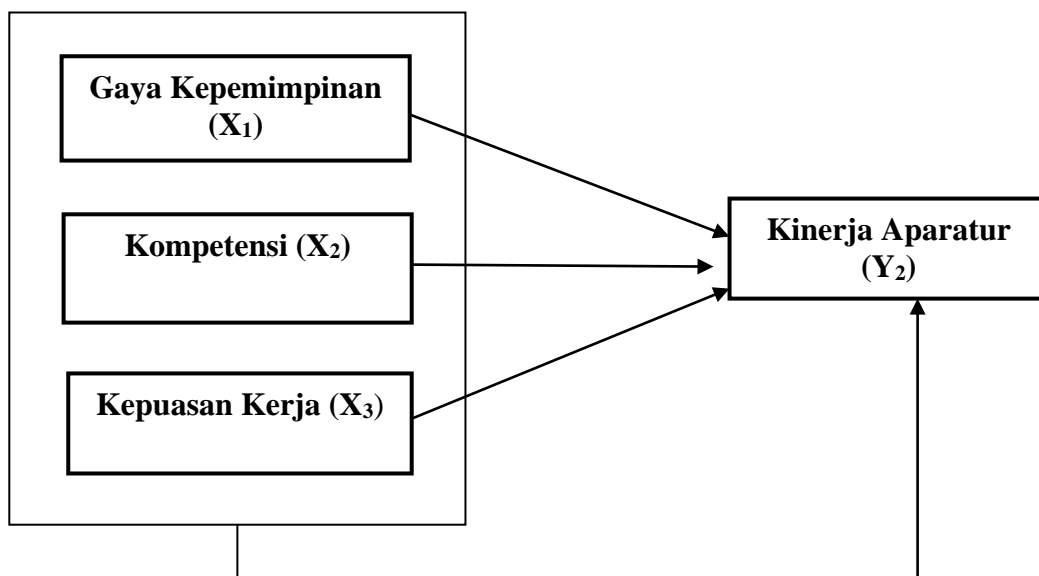
Wibowo(2015,dalam wardhani,2017) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Gibson (2016: 291) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah Kinerja berasal dari kata *job Performance atau Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) .pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Gaya kepemimpinan ,kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja Aparatur pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.
2. Gaya kepemimpinan,kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja Aparatur pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.
3. Variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan

secara random.pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

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 DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,224	2,998		,742	,463
Gaya Kepemimpinan (X1)	,097	,045	,106	2,160	,037
Kompetensi (X2)	-,003	,044	-,003	-,072	,943
Kepuasan Kerja (X3)	,845	,044	,929	19,173	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table 21. Coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2,224 + 0,097X1 - 0,003X2 + 0,845X3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat di Interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 2,224 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) sama dengan nol, maka Kinerja Aparatur (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 2,224.
- 2) Nilai koefisien regresi 0,097 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Aparatur (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,097 (9,7%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi -0,003 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Aparatur (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,003 (0,3%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

- 4) Nilai koefisien regresi 0,845 menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Aparatur (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,845 (84,5%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

Pengujian hipotesis secara parsial

Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t :

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Aparatur (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,160 dengan signifikan sebesar 0,037 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,160 > 2,042$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.037 < 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur (H_1) di terima dan (H_0) ditolak.
- 2) Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Aparatur (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -0,072 dengan signifikan sebesar 0,943, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,072 < 2,042$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0.943 > 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan kinerja Aparatur (H_2) ditolak dan (H_0) diterima.
- 3) Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Aparatur (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 19,173 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,173 > 2,042$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur (H_3) di terima dan (H_0) ditolak..

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$ Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1081,168	3	360,389	137,536	,000 ^b
	Residual	94,332	36	2,620		
	Total	1175,500	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompetensi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 22 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($137.536 > 2,92$) dan nilai sig $0.00 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.

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. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 ^a	,920	,913	1,619

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompetensi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 24 menunjukkan nilai R² sebesar 0.920 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur sebesar 0.920 atau 92.0% variansi Kinerja Aparatur (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar 8.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini..

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil analisis regresi berganda maupun pengujian hipotesis (Uji Simultan dan uji parsial) pada penelitian ini menunjukkan bahwa :

Hasil uji t menunjukkan variabel Gaya kepemimpinan berkoefisien positif dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,160 > 2,042$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.037 < 0.05$). Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $-0,072$ dengan signifikan sebesar $0,943$, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,072 < 2,042$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0.943 > 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan kinerja Aparatur (H_2) ditolak.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 19,173 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,173 > 2,042$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur (H_3) di terima.

Hasil uji f menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($137.536 > 2,92$) dan nilai sig $0.00 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng. Gaya kepemimpinan dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng. Kompetensi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Akbar, Febrian Nurtaneo dan Nurmijati. 2013. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya*.
- Daft Richard & Marcic. 2013. *Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Davis, Keith. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Goeyanto, Febrian. 2013. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Hafid
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Askara. Bandung.

- Hasibuan, Malayu, S.P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Jain. Kaur, S. (2014). *Impact of Work Environment on Job*, 4(1), 1–8.
- Juniari, Ni Kadek Eni., I Gede Riana, & Made Subudi. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Aparatur Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 4 (11), h. 823-840.
- Kristianto, Y., & Sulistyani, T. (2013). *Faktor yang mempengaruhi perilaku ibu dalam pemberian Makanan Pendamping ASI (MP-ASI) pada bayi umur 6 – 36 bulan*. STIKES RS.
- Lubis. 2010. *Akuntansi Keprilakuan Edisi 2*. Jakarta,Salemba Empat.
- Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mardyah. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang”, *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2 No. 2 : 121-140ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528- 4649 (Online).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Muliadi, 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Aparatur Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur*, *Jurnal: Univeristas Halu Oleo*.
- Negara, .2014.*Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik Denpasar*, *Jurnal Manajemen: Universitas Udayana*.
- Nitisemito. Alex S. 2006. *Manajemen Personalia. Cetakan Kesembilan. Edisi Keempat*, Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Palan, R, 2010. *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, PPM. Jakarta.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Vol.1 No.1.

- Putra dan Agus Frianto. (2013), *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja*, 11 (1), 377-387
- Rahmat. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar*, Jurnal Ilmu Ekonomi: UMI Makassar.
- Rashid, M.Z & Rashid ,J.Johari 2011 , “*The influence of corporate culture and organizational commitment on performance*”, Journal of Management Development, Vol. 22, No. 8, pp. 708-728 .
- Rivai, Veithzal., Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. , Sagala, Jauvani, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (2 ed). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Edisi Revisi). Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayant. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Peranan Staf dan Manajemen*. Penerbit CV. Gunung Agung. Jakarta.
- Spencer, M., Lyle, Jr & Signe M. Spencer (1993) *Competency at work. Models for Superior Performance*. Jhon Wiley & Sons Inc., New York.
- Sunarni dan Mulki. 2007. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiono,2016.*Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*,Bandung.Afabeta
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tjakraatmadja, J.H. 2002. *Manajemen Transformasi Pengetahuan dalam Tim dan Organisasi Pembelajaran*, Bandung : Institut Teknologi Bandung.
- Tohardi,Ahmad. 2006, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Hardani, et al. 2020. *Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group
- John A. Pearce II. (2018). *Manajemen Strategis (Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian)*. Jakarta: Salemba Empat
- Lantip Diat Prasajo. 2018. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Uny Press.
- Marbawi Adamy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Unimal Press
- Marno Nugroho et al, 2020. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 11 No. 1.
- Mohklas. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan komunikasi sebagai variabel Moderating*. Jurnal Fokus Ekonomi Volume 10 Nomor 2.
- Muchlisin Riadi, 2020. *Efektivitas Kerja (Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor Yang Mempengaruhi)*. Artikel Kajian Pustaka .com.
- QtaKita, 2020. *Definisi/Pengertian Sarana dan Prasarana Menurut Para Ahli*. Artikel Administrator Muda Indonesia.
- Rasto, 2016. *Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli*. Artikel Universitas Pendidikan Indonesia
- Rosyada Hikmah Aulia, 2017, *Human Capital*. Artikel Writing For The World.
- Sahid Raharjo. 2019. *Cara Melakukan Analisis Regresi Multiples (Berganda) Dengan SPSS*. Artikel SPSS Indonesia, Olah Data Statistik Dengan SPSS.
- Saban Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sentot Imam Wahjono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Stephen P Robbins et al, 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta

Sya'rani Abdul Wahab, 2018. *Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan*. Jurnal Kindal Volume 14 Nomor 1.