

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Jamil¹, Salim Basalamah², Serlin Serang³

¹ Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar. Email: jamil.dephub@gmail.com

^{2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Email Korespondensi: jamil.dephub@gmail.com

Abstrak

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa faktor kompetensi yang memiliki pengaruh atau kontribusi yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Kata kunci: *Self-awareness, Openness, Flexibility and Adaptability, Creative Resourcefulness*, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu lembaga, baik perusahaan swasta maupun pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu setiap lembaga swasta dan pemerintah selalu berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja serta prestasi yang baik didalam menjalankan kegiatan lembaga itu. Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar memiliki tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum dibidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial.

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Nawawi, 2005). Menurut Hasibuan (2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2009:547). Dari pengertian tersebut dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang bidan. Dengan demikian kinerja seorang bidan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Wirawan (2009:9), kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (*competency* atau *ability*). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai adalah motivasi. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku ke arah tujuan. Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Ada banyak faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada suatu organisasi mengalami penurunan, faktor tersebut datang dari internal dan eksternal yang ada pada suatu organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, biasanya pimpinan memberikan kompetensi, motivasi kerja dan

lingkungan kerja kepada pegawai, dengan tujuan merangsang kembali kinerja pegawai yang ada pada organisasi tersebut. Dengan kompetensi, dorongan motivasi maupun keadaan lingkungan tentu diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pengukuran kinerja ini mencakup: 1. **Kinerja Kegiatan**, yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat pencapaian) dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan. 2. **Tingkat Pencapaian Sasaran**, yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat pencapaian) dari masing-masing kelompok indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana dituangkan dalam Dokumen Rencana Kerja. Pengukuran tingkat pencapaian sasaran didasarkan pada data hasil pengukuran kinerja kegiatan. Pada Tahun Anggaran 2020, Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar telah menetapkan 7 (tujuh) sasaran program/kegiatan yang akan dicapai, dengan 14 (empat belas) Indikator Kinerja Kegiatan. Pengukuran tingkat pencapaian kinerja Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar Tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan. Kriteria pencapaian indikator kinerja dinyatakan berhasil jika pencapaiannya di atas 80%.

Beberapa permasalahan yang dihadapi baik eksternal maupun internal adalah sebagai berikut :

1. Dengan bertambahnya jumlah penerbitan buku pelaut mengingat banyaknya sekolah pelaut dimakassar dengan kebutuhan Buku Pelaut yang cukup besar sedangkan perangkat komputerisasi untuk print out buku pelaut terdapat 2 (dua) unit, tetapi hanya 1 (satu) unit yang berfungsi.
2. Upaya untuk meningkatkan pengawasan perairan bandar dari pencemaran, kebakaran, dan kecelakaan kapal serta terpenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan maka di perlukan sebuah sarana yang mendukung (Kapal Patroli) mengingat kapal yang ada usianya sudah tua (Kondisi dan keandalan kapal negara yang berusia di atas 20 tahun akan berdampak terhadap tingginya biaya operasional kapal (seperti biaya logistik bahan bakar dan biaya perbaikan);
3. Kurangnya Personil pada seksi penjagaan dan seksi patroli.
4. Adanya pemberlakuan Jadwal *Work From Home* (WFH) dikarenakan Pandemi Covid-19.
5. Kurangnya sarana dan prasarana berupa alat-alat keselamatan kerja serta fasilitas kerja.

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari pihak Kesyahbandaran Utama Makassar berupa hasil penelitian dari program budaya tahun 2020 yang dilaksanakan oleh pihak Kesyahbandaran Utama Makassar mengenai sikap yang ditunjukkan pekerja terhadap pekerjaannya menyebutkan bahwa 41% pekerja merasa tidak terlalu menguasai/memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan cenderung bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Selebihnya, 59% menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Menurut Prahartanto dalam (Riyanto, 2016) menyebutkan ada 15 faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah komunikasi, perencanaan, beban kerja, kinerja pegawai, budaya organisasi, pengawasan, koordinasi, motivasi kerja, perilaku pegawai, pengorganisasian, disiplin kerja, prestasi kerja pegawai, gaya kepemimpinan, promosi jabatan, kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara menyebutkan bahwa ada 3 (tiga) faktor yang paling menonjol terkait tidak puas dan puasnya pekerja, antara lain yaitu kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar?	1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar?	2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar?	3. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

2. Tinjauan Pustaka

4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar?	4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar?	5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar?	6. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Hipotesis

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar dengan didasarkan pada hipotesis berikut:

- H1: Kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar,
- H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar,
- H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar,
- H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

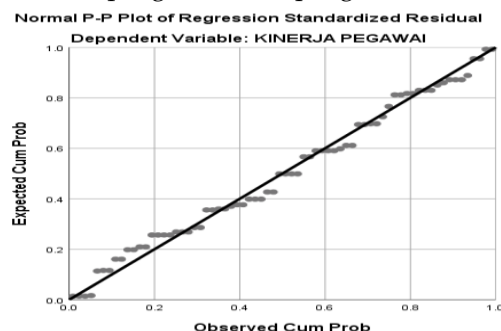
3. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Adapun sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory*, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kesyahbandaran yang berjumlah 70 orang. Penarikan sampel dengan metode strified sampling. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Hasil Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak. Hasil uji kolmogorov smirnov test terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,899 dan diatas nilai signifikansi (0,5) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal. Kemudian pada Uji Heteroskedastisitas Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar.1 grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja. Setelah melakukan uji asumsi klasik maka dilakukan uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat kinerja. Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS Statistics 25.0 for windows.

Tabel 2: Pengujian secara parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.079	.157		-.503	.616
Kompetensi	.388	.052	.413	7.403	.000
Motivasi kerja	.239	.077	.209	3.122	.003
Lingkungan kerja	.405	.068	.414	5.997	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Tabel 2. menunjukkan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu $Y = -0.079 + 0,0388X_1 + 0,239X_2 + 0,405X_3 + e$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: nilai konstanta menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah positif, berarti menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja meningkat akan diikuti peningkatan kinerja. Nilai koefisien variabel kompetensi ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien variabel motivasi kerja ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel kompetensi adalah 7.403 dan t tabel bernilai 2.045 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,403 > 2,045$), kemudian apabila dilihat dari angka sig kompetensi 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah 3,122 dan t tabel bernilai 3,122 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,122 > 2,045$), kemudian apabila dilihat dari angka sig 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah 5.997 dan t tabel bernilai 5.997 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,977 > 2,045$), kemudian jika dilihat dari angka sig disiplin 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh dari variabel yaitu (X_1, X_2, X_3) berupa variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Y).

Tabel 3: Pengujian secara simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.483	3	6.494	268.601	.000 ^b
	Residual	1.596	66	.024		
	Total	21.079	69			

Berdasarkan Anova (Tabel 3) didapatkan nilai F hitung sebesar 268.601 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000a. Jadi F hitung > F tabel (268.601 > 2,74) atau signifikansi (Sig.) < 5 % (0.000 < 0.05) artinya bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3)) terhadap variabel terikat (kinerja). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program SPSS Statistics 25.0 for windows dapat terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.921	.15549

b. Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Menurut Simanjuntak (2005:113) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ishak *et al.*, (2020) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkup Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan” dimana kompetensi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap kinerja.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kesyahbandaran Utama Makassar. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja, dalam arti jika terjadi peningkatan motivasi maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat.

Adanya pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kepuasan pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya. Pegawai yang terpenuhi seluruh kebutuhannya termasuk kebutuhan fisiologisnya, kebutuhan rasa aman dalam bekerja, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, tentu akan membuat pegawai puas sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja dengan maksimal sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, kelima indikator tersebut telah mampu membentuk variabel motivasi dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang (2002: 150) bahwa motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan segala daya dan upayanya. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Siagian (2003: 152) bahwa motivasi sebagai faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Pentingnya motivasi bagi pegawai karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal. Puspita (2011) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh nyata pada kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja yang diperoleh para pegawai sepenuhnya dapat mendorong semangat kerja dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Dasar pertimbangannya adalah bahwa lingkungan kerja baik langsung maupun tidak langsung seperti cahaya, warna, suara, dan suhu, meskipun demikian masih ada pegawai memberikan tanggapan yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang diterima oleh para pegawai cukup sesuai bahkan ada yang mengatakan sudah sesuai dengan tingkat kebutuhan mereka. Lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar telah baik. Penataan ruangan, tata letak dan pengaturan peralatan kerja telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Selain itu juga, hubungan kerja sama antara sesama karyawan, dan karyawan dengan atasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena karyawan telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan pada kerja sama semua karyawan yang berada di dalamnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Pujiyanto *et al.*, (2017) yang menyatakan semakin baik lingkungan kerja maka kinerja akan semakin baik.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor kesyahbandaran Utama Makassar. Dimana masing-masing variabel, baik kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kesyahbandaran Utama Makassar.

6. Saran

Berdasarkan penelitian yang dikaji, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pada aspek kompetensi, pihak manajemen perlu memberikan perhatian dengan memberikan pelatihan untuk pengembangan sumberdaya manusia melalui diklat teknis di semua bidang yang ada di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
2. Pada aspek motivasi kerja, pimpinan perlu mengapresiasi unjuk kerja setiap pegawai yang telah melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik dan memberikan imbalan baik finansial maupun non-finansial secara adil dan transparan.
3. Pada aspek lingkungan kerja, kondisi perlengkapan kerja perlu ditingkatkan untuk membantu kelancaran proses kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Daftar Pustaka

- Hadari, Alwi. (2013), *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi II. Jakarta : Gramedia.
- Hutapea, Hasibuan, S.P. Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013.
- Ishak, A. W. A., Pananrangi, A. R., & Nurkaidah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkup Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan. *Paradigma Administrasi Negara*, 2(2), 62–66. <https://journal.unibos.ac.id/paradigma/article/view/475/159>
- Mangkunegara, Anwar P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.

- Marwansyah & Mukaram. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1. Jakarta: Salemba.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI-Press.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Nitisemito, Alex (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi 2 Jilid 3. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Pallan, R. (2007). *Competency management-teknik mengimplemetasikan manajemen SDM kompetensi untuk meningkatkan daya saing organisasi*. Diterjemahkan oleh Okta Meia jalal. Jakarta : PPM.
- Pujiyanto, N. D., Puspita, D. R., & Harsanto, B. T. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 30(3), 278-289. <http://dx.doi.org/10.20473/mkp.V30I32017.278-289>
- Puspita, D. R. (2011). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. *Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 86-96. <https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/1074>
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Ruky, Achmad. (2003). *SDM berkualitas mengubah visi menjadi realitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757-765. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/2477>
- Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet- 15, Jakarta : Bumi Aksara, 2008.
- Sofyandi , Herman. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Suprayitno dan Sukir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Wibowo (2011). *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan Kesebelas. Bandung: Alpha Beta.