

Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai

Atika^{1*}, Muh. Ferils², Muhammad Arsyad³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Mamuju.

*Email: atikafajrin291@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat bantu kuesioner yang dibagikan kepada responden. Penarikan sampel menggunakan teknik convenience sampling responden penelitian ini Aparatur Sipil Negara Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah 62 responden. Pengelolaan data menggunakan SPSS versi 25, teknik pengolahan data pertama dengan menguji kualitas instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya alat analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, selanjutnya untuk menguji hipotesis menggunakan uji parsial, uji simultan, serta untuk mengetahui kontribusi korelasinya menggunakan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, serta motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat. Kontribusi motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat tergolong lemah dengan persentase 42,2%, artinya masih ada 57,8% faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

Kata kunci: Motivasi; kompetensi; kinerja pegawai

The influence of motivation and competence on employee performance

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation and competency variables on employee performance at the West Sulawesi Provincial Social Service. This research uses quantitative methods with questionnaires distributed to respondents. Sampling uses techniques convenience sampling The respondents of this research were the State Civil Apparatus of the West Sulawesi Provincial Social Service Office with a total of 62 respondents. Data management uses SPSS version 25, the first data processing technique is to test the quality of research instruments using validity and reliability tests, then data analysis tools using analysis multiple linear regression, then to test the hypothesis using a partial test, simultaneous test, and to determine the correlation contribution using the coefficient of determination. The results of this research prove that motivation has a partially positive and significant effect on employee performance at the West Sulawesi Provincial Social Service, competence has a partially positive and significant effect on employee performance at the West Sulawesi Provincial Social Service, and motivation and competence simultaneously have a significant effect on employee performance. at the West Sulawesi Provincial Social Service. The contribution of motivation and competence to employee performance at the West Sulawesi Provincial Social Service is classified as weak with a percentage of 42.2%, which means there are still 57.8% other factors that can improve the performance of employees at the West Sulawesi Provincial Social Service office

Key words: Motivation; competence; employee performance

PENDAHULUAN

Setiap tahapan dalam pembentukan suatu organisasi dalam kerangka mencapai tujuan bersama umumnya memiliki riwayat yang cukup panjang, yang akhirnya menghasilkan suatu entitas yang terstruktur. Sebagai entitas, organisasi ini memanfaatkan berbagai kekuatan sebagai masukan untuk diolah, menghasilkan luaran yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam menjalankan kegiatannya, organisasi ini mengandalkan berbagai sumber daya seperti manusia, modal, teknologi, bahan, dan informasi sebagai masukan yang kemudian diimplementasikan menjadi hasil akhir, melibatkan aspek-aspek yang menjadi dasar untuk mencapai tujuan bersama.

Pemerintah berusaha mencapai visi Indonesia emas tahun 2045 dengan fokus pada pembangunan manusia yang memiliki daya saing dan kemandirian, menuju kesejahteraan masyarakat secara sistematis. Oleh karena itu, pemerintah terus melakukan upaya pembenahan organisasi melalui kebijakan reformasi birokrasi, mengarah pada pemerintahan yang baik. Untuk mencapai hal ini, penyelarasan dengan penataan bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian menjadi krusial. Pembangunan instansi yang efektif dan efisien memerlukan kualitas pegawai yang sejalan dengan kebutuhan, dengan jumlah yang memadai untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasional. Pegawai menjadi pilar utama dalam mendorong suksesnya suatu organisasi; kinerja yang baik dari pegawai akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Impian suatu organisasi adalah mencapai kinerja optimal sesuai dengan visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan sejak awal. Untuk merealisasikan ambisi tersebut, organisasi perlu merancang sumber daya manusia yang kompeten, inovatif, dan kreatif. Dengan demikian, organisasi dapat mengarahkan upaya menuju tujuan yang telah ditentukan dengan lebih efektif dan efisien.

Salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai adalah dengan cara memberikan perlakuan yang tepat melalui motivasi. Dengan memberikan perhatian kepada pegawai tentunya secara emosional menimbulkan perasaan senang, rasa memiliki di tempat kerja, kejelasan dalam bekerja, dan manfaat akan pekerjaan yang ia lakukan serta menciptakan semangat dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberi dorongan positif kepada pegawai yang dinamakan motivasi. Ketika seseorang diberikan support baik itu secara materil maupun non materi, tentunya akan meningkatkan semangat untuk bekerja yang pangkalnya nanti akan menciptakan produktivitas yang tinggi dan menghasilkan kinerja yang baik. Pada dasarnya setiap pegawai tentunya memiliki karakteristik masing-masing dalam mengelola pekerjaannya, olehnya itu sangat dibutuhkan dorongan dari instansi untuk mengembangkan keterampilan pegawainya melalui program pelatihan maupun pendidikan agar kompetensi pegawainya dapat diselaraskan dengan kebutuhan organisasi. Kompetensi berkaitan erat dengan pemahaman kerja, kapabilitas dalam pelaksanaan pekerjaan, perilaku kerja, kapasitas, serta tanggung jawab oleh sebab itu agar kompetensi dapat diraih maka sangat dibutuhkan peran dari segala penjurur yang berkepentingan di dalam organisasi dan yang paling berperan adalah pemimpin sebagai pengambil kebijakan strategis.

Lokasi penelitian yang dipilih pada kegiatan penelitian ini adalah Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, berdasarkan survei yang dilakukan peneliti pada objek penelitian, ditemukan informasi masih terdapat pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaan karena selalu mengharapkan bantuan dari rekan kerja, belum adanya pemberian penghargaan atas prestasi pegawai, tidak meratanya pemberian peluang pengembangan diri untuk pegawai dalam artian hanya orang tertentu yang sering dilibatkan, serta kurangnya pengarahan dari pimpinan. Selanjutnya ditemukan juga informasi bahwa penempatan pegawai pada bagian kerja tidak didasarkan atas bidang pendidikannya, ketika ada pelatihan hanya pimpinan yang sering mengikuti tanpa membawa tenaga teknis, serta beberapa pegawai ragu dalam mengambil keputusan saat bekerja dikarenakan kurangnya kompetensi yang dimiliki. Penelitian ini diselenggarakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi baik itu secara parsial maupun secara simultan terhadap kkinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat.

Kajian Pustaka

Kinerja Pegawai

Setiap organisasi terbentuk pastinya memiliki tujuan akhir yang mau dicapai adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja ini yang nantinya akan membentuk kinerja pegawai dan berakhir pada kinerja organisasi. Kinerja ini bukan karakteristik individu seperti kemampuan atau bakat, tetapi merupakan perwujudannya dari hal tersebut. Kinerja itu merupakan perwujudan dalam bentuk karya yang nyata. Jadi secara umum kinerja itu adalah hasil kerja pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi, maka dari itu pegawai yang bergerak sebagai sentral utama untuk memperoleh kinerja yang baik.

Kinerja itu merupakan “hasil kerja dari pegawai dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Kinerja pegawai lebih ditekankan kepada kualitas maksimal dan kuantitas dalam mencapai target kerja” (Mangkunegara dalam Budiasa, 2021:2). Kinerja pegawai adalah “perwujudan atas pekerjaan yang dihasilkan atau diemban pegawai, hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik”. (Sumardjo & Priansa, 2018:194). Lebih lanjut pandangan mengenai kinerja dilontarkan Daming dkk., (2020:122) yang menyatakan “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang di inginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik, disebut dengan kinerja pegawai”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil yang ditempa oleh perilaku kerja yang fokus pada prestasi, yang diperoleh seseorang pegawai secara berkesinambungan selama menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu. Untuk mengukur kinerja pegawai pada instansi pemerintahan digunakan standar pengukuran berdasarkan "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Bab 1 Pasal 4 meliputi Objektif, Terukur, Akuntabel, Partisipatif, serta Transparansi".

Motivasi

Setiap sumber daya manusia dalam bekerja tentunya memiliki sikap dan karakteristik yang berbeda-beda serta terkadang mengalami kebosanan dan kelelahan dalam bekerja, hal ini tentunya akan mengganggu prestasi kerjanya. Oleh sebabnya sangat diperlukan dukungan dari pihak manajemen untuk memberi dorongan pegawai dalam bentuk motivasi. Ketika seseorang diberi motivasi dalam bekerja tentunya keadaan fisiologisnya terangsang berbuat lebih baik untuk keberhasilan organisasi. Sutrisno, (2020:109) mendefinisikan “motivasi sebagai suatu faktor yang dapat membangkitkan semangat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan berdasarkan keinginan dan kebutuhannya.”

Lebih lanjut Uno dalam Lestari & Ritonga, (2020:39) menyebutkan “motivasi sebagai dorongan yang keluar dari diri individu untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, motivasi yang baik akan dapat menunjang kinerja pegawai”. Sementara itu Siagian dalam Daming dkk., (2020:122) “memberikan pengertian motivasi sebagai keseluruhan pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan”.

Mengacu pada pemaparan tersebut, disimpulkan bahwa motivasi adalah “dorongan yang disebabkan karena adanya kebutuhan pegawai yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku yang lebih semangat untuk memperoleh tujuan atau insentif tertentu. untuk mengukur motivasi digunakan indikator teori kebutuhan oleh Maslow dalam Sumardjo dan Priansa (2018:146), yang meliputi “kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan serta kebutuhan aktualisasi diri”.

Kompetensi

Keberhasilan suatu instansi pemerintahan sangatlah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sejalan dengan hal tersebut maka setiap instansi selalu dituntut untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawainya melalui pengembangan kompetensi. Suatu Instansi pastinya sangat membutuhkan pegawai yang berkompeten dan profesional dalam pencapaian

visi serta mampu melaksanakan misi instansi tersebut secara optimal. Kompetensi yang tinggi secara kompetitif akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan pegawai, kinerja pegawai yang tinggi juga pastinya akan berpengaruh kepada kinerja organisasi secara menyeluruh. Kompetensi adalah dasar untuk bagaimana pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sudah memenuhi standart yang ditentukan atau belum Thoha dalam Lestari & Ritonga, (2020:40).

Menurut (Jan & Hasan, 2020) uamh menungkapkan kompetensi adalah “kemampuan pegawai yang digambarkan oleh potensi fisik dan non-fisik yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk dapat memikul amanah atau memangku jabatan tertentu dalam organiasasi”.Sementara itu Spencer dalam Daming dkk., (2020:122) mendefinisikan kompetensi sebagai “karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan”.

Dari referensi sebelumnya peneliti memiliki kesimpulan kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam konteks pekerjaan. Keunggulan kompetitif ini diperoleh melalui pengamatan, pembelajaran, pelatihan, dan pengalaman, yang kemudian diintegrasikan menjadi karakter seseorang. Kompetensi mencakup sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal, efisien, efektif, sesuai harapan bersama.

METODE

Jenis dan Sumber Data

Jika ditinjau dari karakteristiknya data itu dikategorikan menjadi dua yakni data kualitatif dan data kuantitatif. Data Kualitatif menurut Sinambela, L.P., & Sinambela, S (2021:20), merupakan “data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar”. Data yang dihasilkan umumnya sifatnya tidak terstruktur, dikarenakan narasumber diberi kebebasan dalam berpendapat oleh sebab itu dibutuhkan kecerdasan peneliti untuk mengontrol jalannya wawancara agar dapat memperoleh informasi relevan, terarah serta tidak melebar kemana-mana. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah gambaran secara umum tempat penelitian, struktur organisasi, dan data tentang karakteristik responden. Data Kuantitatif menurut Sinambela, L.P., & Sinambela, S (2021:20), merupakan “data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan”. Data kuantitatif ini umumnya bersifat terstruktur, sebab ragam data yang diperoleh dari sumbernya cenderung berpola lebih terstruktur, sehingga mudah diolah, dibaca, serta dianalisis. Datanya ini berupa pernyataan terkunci, responden tinggal memilih scoring atau angka yang ada pada instrumen kuesioner yang diberikan. Data kuantitatif pada penelitian ini yaitu jumlah populasi, sampel penelitian dan perhitungan kuesioner serta hasil penelitian.

Sementara itu jika ditinjau berdasarkan sumbernya, data dapat diperoleh melalui sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer adalah “data original yang didapatkan secara individu oleh peneliti dengan menyusun instrumen, dan mengelola hasilnya sendiri untuk menjawab permasalahan penelitian yang diajukannya” Sinambela, L.P., & Sinambela, S (2021:187). Pada penelitian ini yang dimaksud data primer misalnya instrumen pernyataan kuesioner, hasil pengisian kuesioner, serta hasil olahan data. Data sekunder adalah “data yang telah diperoleh dari pihak lain, diolah, dan dipublikasikan untuk kepentingan tertentu” Sinambela, L.P., & Sinambela, S (2021:185). Pada penelitian ini yang termasuk data sekunder misalnya struktur organisasi, jumlah karyawan, daftar kehadiran berkala, tugas pokok dan fungsi, serta literatur data berupa informasi yang bersumber dari media cetak maupun media elektronik yang sifatnya dapat atau bisa memberikan dukungan terhadap kegiatan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian menurut menurut Sudaryono, (2021:190), populasi merupakan “wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi penelitian ini ialah seluruh Aparatur Sipil Negara Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah 62 Orang.

Sampel Penelitian, menurut Sudaryono, (2021:190), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang peneliti anggap betul-betul mewakili”. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Convenience Sampling “penarikan sampel berdasarkan kemudahan, Sudaryono (2021:182)”. Kegunaannya adalah untuk mendapatkan informasi dengan cepat, murah, dan memudahkan peneliti memperoleh tanggapan dari responden. olehnya itu dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah 62 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena metode ini merupakan strategi atau cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Peneliti mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan kegiatan penelitian ini dengan cara:

Pengamatan (Observasi), merupakan "melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan" Sudaryono, (2021:226);

Wawancara (Interview), merupakan "suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya" Sudaryono, (2021:222); dan

Kuesioner (Angket), "kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden)" Sudaryono, (2021:217). Skala kategori yang diberikan berdasarkan atau disesuaikan dengan skala likert, yang mana skalanya memakai 5 (lima) alternatif angka skala penelitian dimana narasumber atau responden dimohon untuk memberi tanggapan atau jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan dengan skala kategori yang sudah ditentukan peneliti sebelumnya.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Menganalisa data adalah upaya atau strategi untuk mengelola informasi yang diperoleh dari pelaksanaan riset yang dilakukan agar menjadi data yang bermakna, sehingga sifat informasi itu menjadi dapat dipahami dan digunakan untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang muncul, termasuk dalam kegiatan penelitian yang dilakukan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif, dengan tujuan agar mampu melihat hubungan antara variabel penelitian dengan variabel dependen dan variabel independen. Untuk mempermudah peneliti mengelola dan menganalisis data digunakan bantuan software microsoft excel untuk membantu tabulasi data, dan software IBM SPSS untuk pengolahan datanya.

Pengujian Kualitas Data

Menguji kualitas data penelitian sebuah persepsi awal peneliti sangat tergantung dari mutu pernyataan angket yang digunakan dalam menghimpun data. Pada riset ini untuk menguji mutu data dipergunakan dua bagian yakni:

Pengujian Validitas Instrumen

Sudaryono, (2021:331) mengemukakan bahwa validitas atau kesahihan merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya". Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan hasil r tabel, tingkat signifikan yang dipakai penelitian ini 0,05. r hitung dilihat dari output pearson correlation dari SPSS, sedangkan r tabel dilihat dari tabel distribusi r , namun yang harus diketahui terlebih dahulu adalah degree of freedom lalu dikombinasikan dengan tingkat signifikansi penelitian yang digunakan.

Formulasi rumus degree of freedom :

$$df = N - 2$$

Dimana:

N = Jumlah sampel

2 = Jumlah variabel bebas

Parameter penentuan keputusan pada pengujian validitas:

Ketika angka r hitung $>$ r tabel butir instrumen penelitian valid;

Ketika angka r hitung $<$ r tabel butir instrumen penelitian tidak valid;

Pengujian Reliabilitas

Sudaryono, (2021:336) mengemukakan "pengujian reliabilitas berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah".

Parameter penentuan keputusan pada pengujian reliabilitas:

Ketika cronbach's alpha $> 0,60$ dikatakan reliabel;

Ketika cronbach's alpha $< 0,60$ dikatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini uji analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Menurut Ghazali, (2018:46) "Model regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, pada regresi berganda variabel bebas yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yang jumlahnya lebih dari satu". Persamaan rumus regresi linear berganda: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji Parsial (Uji statistik t)

Ghozali, (2018:98) berpandangan "pengujian statistik t dilakukan untuk menyaksikan kemampuan semua variabel bebas secara mandiri (parsial) dalam mendeskripsikan perilaku variabel terikat". Menguji secara individu digunakan dengan strategi memperbandingkan angka t hitung dan t tabel. Untuk melihat angka t hitung cara digunakan memperhatikan hasil analisis regresi koefisien, sementara itu melihat nilai ttabel, cara yang digunakan adalah penentuan derajat bebas atau degree of freedom, memakai besaran kekeliruan senilai 5% atau 0,05. Selanjutnya itu mencarinya di tabel distribusi t.

Uji Simultan (Uji statistik F)

Menurut Ghazali (2018:98), "Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat". Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Untuk mengetahui nilai F hitung dengan melihat hasil analisis regresi analysis of variance output SPSS. sedangkan untuk mengetahui nilai F tabel, terlebih dahulu menentukan derajat kebebasan DF1 (penyebut) dan DF2 (pembilang) lalu menentukan taraf signifikansinya, setelah itu melihat tabel distribusi F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Ghozali (2018:51), mengemukakan bahwa "pengujian validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya setiap butir pernyataan yang dibuat pada kuesioner". Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai rtabel. Untuk mengetahui nilai r hitung dengan cara melihat output SPSS pada kolom Pearson Correlation. Sedangkan untuk mengetahui nilai rtabel dengan langkah, yang pertama menentukan signifikansi penelitian, lalu mencari degree of freedom, setelah itu lihat tabel distribusi product moment.

$$df = N - 2$$

$$62 - 2 = 60,$$

Nilai Product Moment tingkat signifikansi $0,05 = 0,250$.

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Product Moment	Keterangan
Motivasi (X1)	Tanggapan X1.1	0,416	0,250	Valid
	Tanggapan X1.2	0,575	0,250	Valid
	Tanggapan X1.3	0,502	0,250	Valid
	Tanggapan X1.4	0,679	0,250	Valid
	Tanggapan X1.5	0,521	0,250	Valid
	Tanggapan X1.6	0,476	0,250	Valid

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Product Moment	Keterangan
Kompetensi (X2)	Tanggapan X1.7	0,603	0,250	Valid
	Tanggapan X1.8	0,503	0,250	Valid
	Tanggapan X1.9	0,402	0,250	Valid
	Tanggapan X1.10	0,676	0,250	Valid
	Tanggapan X2.1	0,675	0,250	Valid
	Tanggapan X2.2	0,563	0,250	Valid
	Tanggapan X2.3	0,389	0,250	Valid
	Tanggapan X2.4	0,681	0,250	Valid
	Tanggapan X2.5	0,568	0,250	Valid
	Tanggapan X2.6	0,396	0,250	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Tanggapan X2.7	0,515	0,250	Valid
	Tanggapan X2.8	0,589	0,250	Valid
	Tanggapan X2.9	0,543	0,250	Valid
	Tanggapan X2.10	0,496	0,250	Valid
	Tanggapan Y1	0,609	0,250	Valid
	Tanggapan Y2	0,698	0,250	Valid
	Tanggapan Y3	0,595	0,250	Valid
	Tanggapan Y4	0,673	0,250	Valid
	Tanggapan Y5	0,787	0,250	Valid
	Tanggapan Y6	0,673	0,250	Valid
	Tanggapan Y7	0,680	0,250	Valid
	Tanggapan Y8	0,728	0,250	Valid
	Tanggapan Y9	0,366	0,250	Valid
	Tanggapan Y10	0,473	0,250	Valid

Hasil pengujian validitas tabel 1, menunjukkan bahwa tiap butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai pearson correlation lebih besar daripada nilai product moment Hal tersebut bermakna bahwa seluruh butir instrumen yang diajukan dalam penelitian valid serta memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam proses pengujian reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45), mengemukakan “pengujian reliabilitas adalah alat ukur kuesioner yang tertuang dalam indikator tiap variabel, suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika tanggapan responden terhadap pernyataan yang ditawarkan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan Nilai Cronbach’s Alpha dengan Nilai Cronbach’s Alpha Standard (0,60).

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Cronbach’s Alpha Standard	Keterangan
Motivasi (X1)	0,703	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,713	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,820	0,60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas tabel 2, menunjukkan semua variabel yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach’s alpha lebih besar dibandingkan nilai cronbach’s alpha standar (0,60), sehingga dinyatakan bahwa semua tanggapan pernyataan responden dalam variabel yang diajukan pada penelitian ini dianggap reliabel atau terbilang handal dan konsisten, artinya memenuhi syarat untuk dilakukan analisis data.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2018:46), mengemukakan model regresi linear berganda digunakan “untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, pada regresi berganda variabel bebas yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yang jumlahnya lebih dari satu”.

Formulasi Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 3. Hasil analisis regresi linear berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	12.401	4.896			2.533	0.014
1 Motivasi	0.415	0.132	0.374		3.132	0.003
Kompetensi	0.356	0.118	0.362		3.026	0.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 12,401 + 0,415 (X1) + 0,356 (X2) + e$$

Dari hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda, peneliti menginterpretasikannya: Nilai a sebesar 12,401 merupakan nilai Constant atau keadaan saat variabel dependent yakni kinerja pegawai belum mendapat pengaruh dari variabel independent yakni motivasi dan kompetensi. Jika variabel independent tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat sebesar 12,401;

Nilai b1X1 (coefficients regresi variabel motivasi) sebesar 0,415 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,415 asumsinya variabel lain tidak ada berubah; dan

Nilai b2X2 (coefficients regresi variabel kompetensi) sebesar 0,356 menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kompetensi maka akan mempengaruhi kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,356 asumsinya variabel lain tidak ada berubah.

Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji Statistik t)

Untuk mengetahui nilai t hitung dengan cara melihat output SPSS table coefficients kolom t. sedangkan untuk mengetahui nilai t tabel caranya terlebih dahulu menentukan signifikansi penelitian, lalu menentukan degree of freedom, setelah itu lihat tabel distribusi t student uji satu pihak (one tailed test).

Tingkat signifikan (kepercayaan) yang digunakan dalam penelitian ini 5% atau 0,05.

Penentuan Nilai t tabel = $\alpha/2 : N - K - 1$

0,05/2 : 62 – 2 – 1

0,025 : 59

Nilai t tabel yang didapatkan adalah 2,001.

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

H0 = Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

H1 = Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis regresi linear berganda, dapat dilihat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan perolehan nilai t hitung 3,312 > nilai t tabel 2,001 artinya dinyatakan berpengaruh, selanjutnya nilai nilai signifikansi 0,003 < 0,05 artinya dinyatakan signifikan. Hasil analisis data ini diinterpretasikan “Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat”. Hasil menjawab bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

H0 = Kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

H2 = Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis regresi linear berganda, dapat dilihat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan perolehan nilai t hitung 3,026 > nilai t tabel 2,001 artinya dinyatakan

berpengaruh, selanjutnya nilai nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ artinya dinyatakan signifikan. Hasil analisis data ini diinterpretasikan “Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat”. Hasil pengujian menjawab bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian statistik secara simultan atau pengujian secara serempak dilakukan dengan tujuan menggambarkan semua kemampuan variabel independent dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh serempak terhadap variabel dependent. Kriteria pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05.

Nilai F tabel =

DF1 = K – 1

DF2 = N – K

= 3 – 1

= 62 – 3

= 2

= 59

Nilai F tabel yang didapatkan adalah 3,153

H_0 = Motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

H_3 = Motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

Tabel 4. Hasil analisis pengujian hipotesis ketiga
ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.173	2	205.087	21.569	0.000b
	Residual	561.004	59	9.509		
	Total	971.177	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

Tabel 4 hasil analysis of variance (ANOVA), menunjukkan perolehan nilai F hitung sebesar $F_{hitung} 21,569 > F_{tabel} 3,153$ hal ini dinyatakan adanya pengaruh secara simultan antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan nilai sig yang diperoleh $0,000 < 0,05$ artinya dinyatakan signifikan. Hasil analisis data ini diinterpretasikan “Motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat”. Hasil pengujian tersebut memperkuat asumsi awal yang diajukan dan menjawab hipotesis H_0 ditolak, dan H_3 diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

Manusia, sebagai makhluk holistik dari segi epistemologi, memiliki sifat alamiah yang berakar pada kebutuhan. Demikian pula, setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya memiliki harapan besar untuk memenuhi kebutuhannya dengan layak. Salah satu kebutuhan manusia adalah mendapatkan pujian, sanjungan, dan perhatian, baik dalam lingkungan keluarga, kerja, maupun sosial. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, setiap instansi memiliki strategi sendiri untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satunya adalah memberikan penghargaan berupa apresiasi atas kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi melalui studi lanjut, delegasi pegawai untuk mengikuti pelatihan, dan pemberian promosi jabatan kepada pegawai yang kinerjanya baik. Langkah-langkah tersebut menjadi motivasi bagi pegawai, memicu semangat dalam bekerja untuk mencapai kinerja optimal. Dalam konteks penelitian ini, motivasi diartikan sebagai dorongan positif yang timbul dari dalam diri seorang pegawai untuk menjalankan aktivitas pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Harapannya adalah dapat memenuhi kebutuhan, baik secara fisiologis maupun psikologis.

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan uji secara parsial (uji t), motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,132 lebih besar jika dibandingkan nilai t tabel 2,001 yang memiliki makna terdapat pengaruh parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai, selanjutnya nilai coefficients regresi yang diperoleh sebesar 0,415 yang berarti arah pengaruhnya positif, sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,003 lebih kecil daripada 0,05 yang memiliki arti signifikan. Hasil analisis data tersebut memperkuat dan membuktikan asumsi awal peneliti bahwa “motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat”.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Aminah, dan Jusriadi (2018) serta Putra dan Fernos, (2020) yang menemukan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan dan penelitian terdahulu, peneliti memberi pemaknaan bahwa motivasi itu memiliki peran sentral yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai, maknanya pegawai akan lebih berkinerja jika mendapat perhatian berupa dorongan positif atau motivasi dalam bekerja agar tercipta semangat kerja yang mengarahkan pegawai kepada kepuasan dalam kerja

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

Setiap tugas dan tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan dengan penuh keseriusan. Pegawai, dalam menjalankan tugasnya, mengandalkan kemampuan untuk mengelola aktivitasnya. Kemampuan tersebut umumnya diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman dalam menjalankan pekerjaan, yang biasa disebut sebagai kompetensi pegawai. Dalam konteks riset ini, kompetensi merujuk pada kemampuan dan sikap kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan terukur sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu bidang kerja. Kompetensi ini menjadi kunci penting di setiap bidang kerja, memungkinkan pengelolaan pekerjaan dengan prinsip efektivitas dan efisiensi, sehingga memudahkan serta mengarahkan proses penyelesaian pekerjaan.

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan uji statistik secara parsial, kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,026 lebih besar jika dibandingkan nilai t tabel 2,001 yang memiliki makna terdapat pengaruh parsial antara kompetensi dengan kinerja pegawai, selanjutnya nilai coefficients regresi yang diperoleh sebesar 0,356 yang memiliki arti arah pengaruhnya positif, sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,004 lebih kecil daripada 0,05 yang memiliki arti signifikan. Hasil analisis data tersebut memperkuat dan membuktikan asumsi awal peneliti bahwa “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat”.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Inzani dan Yuliani, (2020) serta Ferils, (2020) yang mengemukakan dan menemukan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian terdahulu disandingkan dengan hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa setiap instansi haruslah mengedepankan aspek kompetensi pegawai untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya seefisien dan seefektif mungkin. Pegawai yang memiliki kompetensi tentunya akan memudahkan instansi bergerak dan menjalankan aktivitasnya

Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

Setiap individu dalam menjalankan aktivitas kerja tentu menginginkan kenyamanan secara psikis dan psikologis agar dapat bekerja dengan optimal. Meskipun kondisi kerja dapat bervariasi, kadang menyenangkan dan kadang tidak, pengelolaan pekerjaan oleh seorang pegawai tetap menjadi faktor kunci. Saat menerima hasil kerja, terkadang timbul rasa puas atau tidak puas, yang merupakan reaksi yang wajar. Motivasi dalam bekerja sangat penting sebagai pendorong semangat untuk mencapai hasil kerja optimal. Peran organisasi menjadi krusial dalam mentransformasi pegawai agar lebih produktif secara efisien dan efektif. Organisasi berkomitmen pada prinsip good governance, di mana pegawai diharapkan menjalankan tugas dengan standar kinerja yang terukur. Pemerintah saat ini menekankan kompetensi pegawai dalam mengelola pekerjaan, memastikan tugas dan tanggung jawab

dilaksanakan mandiri sesuai bidang penugasan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap hasil kerja. Ini sejalan dengan pandangan dari Bitner dan Brown dalam Jan dan Hasan, (2020:180) yang mengatakan "pegawai yang sukses itu adalah mereka yang memiliki kedalaman ilmu tertentu dan pemahaman komitmen mereka harus bekerjasama untuk berhasil melakukan interaksi kompleks".

Hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui pengujian statistik secara simultan dengan hasil analisis mendapatkan nilai F hitung 21,569 lebih besar daripada nilai F tabel 3,153 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Salim, dan Sangkota (2019) serta Daming, Badaruddin, dan Haeranah (2020) yang mengungkapkan secara simultan motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dan penelitian terdahulu, peneliti memberi pemaknaan bahwa motivasi dan kompetensi itu tidak dapat dipisahkan karena bagian dari cara efektif untuk mengefisienkan pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya dilihat dari nilai koefisien determinasi, kontribusi motivasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat memiliki keeratan hubungan yang tergolong lemah dengan persentase 42,2%, hal tersebut memiliki makna bahwa masih ada 57,8% faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat.

SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat. Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan kesimpulan tersebut Disarankan kepada pihak pengambil kebijakan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat untuk melakukan penilaian yang cermat dan objektif terhadap aktivitas kerja pegawai. Selain itu, disarankan pula agar menyesuaikan insentif atau honor tambahan sesuai dengan tingkat beban kerja yang diemban oleh pegawai. Pentingnya untuk memberikan perhatian dan meningkatkan kompetensi pegawai dengan melaksanakan peningkatan kapasitas pegawai melalui pemberian pelatihan. Dengan demikian, keterampilan pegawai dapat diasah, dan tingkat pengetahuan akademik dapat ditingkatkan melalui pengiriman studi lanjut. Tujuannya adalah untuk meningkatkan soft skill dan hard skill pegawai, sehingga mereka memiliki kompetensi yang memadai dalam mengelola pekerjaan secara efektif dan efisien, dengan akhirnya mencapai kinerja maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, S., & Jusriadi, E. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Competitiveness*, 7(1), 32–42. <https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4479>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada. <https://www.researchgate.net/publication/353995816>
- Daming, Badaruddin, & Haeranah. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ezenza Journal ITB Nobel Indonesia Makassar*, 2(2), 120–129. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/ej/article/view/3674>
- Ferils, M. (2020). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *AKUNTABEL*, 19(4), 768–778. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/11910>

-
-
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Inzani SL, J. F., & Yuliani. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 59–67. <https://stiemmamuju.e-journal.id/FJIIM/article/view/89>
- Jan, R. H., & Hasan, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Indonesia Timur. *Gorontalo Management Research*, 3(1), 176. <https://doi.org/10.32662/gomares.v3i1.852>
- Lestari, S., & Ritonga, S. Z. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara). *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*, 2(1), 37–51.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- Salim, F. U., & Sangkota, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2), 12–18. <http://www.jurnaltrend.com/index.php/trend/article/view/176>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik. In Buku Cetak. PT. Rajagrafindo Persada. <http://www.rajagrafindo.co.id>
- Sudaryono. (2021). Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method. In Buku Cetak (Edisi Ke-2). PT. Rajagrafindo Persada. <http://www.rajagrafindo.co.id>
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci (Cetakan Ke). CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.