

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN

Matilda H. Jina¹, Alim Bahri^{2*}, Haery Mogat³, Andi Baharuddin⁴, Suharto⁵, Nurlaila Syarfiah Asfo⁶, Andi Muchlis Sirajuddin⁷, Muhammad Kusnady Tabsir⁸, Rachmat Patompo⁹

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo^{1,5,6,7,8,9}, Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo², Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo^{3,4}

*Corresponding Author: alimbahrimakkadera@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh kinerja keuangan yaitu rasio Return on Asset (ROA), Capital Adequacy Ratio (CAR), Financing to Deposit Ratio (FDR) dan Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO) terhadap Non Performing Financing (NPF) Bank Umum Syariah yang terdaftar di OJK Indonesia periode 2020-2023. Metode analisis data yang digunakan adalah Error Correction Model (ECM) yang menganalisis keterkaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam jangka panjang dan jangka pendek. Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam jangka panjang dan jangka pendek variabel ROA berpengaruh positif dan signifikan terhadap NPF, variabel CAR dalam jangka panjang tidak berpengaruh signifikan terhadap NPF, namun dalam jangka pendek berpengaruh negatif dan signifikan terhadap NPF, variabel FDR dalam jangka panjang dan jangka pendek berpengaruh positif dan signifikan terhadap NPF serta variabel BOPO dalam jangka panjang dan jangka pendek berpengaruh positif dan signifikan terhadap NPF.

Kata Kunci: Kinerja Keuangan, Bank Umum Syariah, ECM.

ABSTRACT

This study aims to determine whether compensation and work motivation affect employee performance at the one-door integrated service investment office of South Sulawesi. This research uses quantitative descriptive analysis. The population in this study were employees at the agency office with a total of 83 people. and the sampling technique used was a saturated sample where the entire population was used as a research sample. The data collection techniques used in this study were observation, questionnaire data, and documentation. The data were analyzed using validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis, and hypothesis testing with the help of SPSS 26 program. The results showed that there was a positive and significant influence both partially and simultaneously compensation and motivation on employee performance at the one-door integrated service investment office of South Sulawesi province. The coefficient of determination with the acquisition of r square 0.391 means that the compensation and motivation variables are able to influence employee performance by 39.1%.

Keywords: Compensation, Motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia yang matang memiliki potensi untuk secara signifikan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan keinginan pegawai tersebut, atau berdasarkan penilaian kinerja dari berbagai sumber di kantor, serta memotivasi pegawai dalam pekerjaan mereka. Pentingnya kompensasi bagi pegawai sangat memengaruhi perilaku dan kinerja mereka. Banyak organisasi meyakini bahwa gaji adalah faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai, selain bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang cuti, dan lain-lain.

Memberikan kompensasi yang sesuai dengan keahlian, kemampuan, latar belakang pendidikan, dan etika pegawai membantu meningkatkan kesadaran pegawai akan tanggung jawab mereka,

mengurangi potensi kecemburuan di antara sesama pegawai akibat perbedaan kompensasi. Selain itu, pegawai akan lebih termotivasi jika kompensasi yang mereka terima sesuai dengan harapan mereka, yang pada gilirannya mendukung kinerja mereka dalam organisasi.

Motivasi, menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2012), adalah dorongan dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu, dan memiliki beragam sifat tergantung pada individu itu sendiri. Motivasi bisa dipengaruhi oleh faktor seperti loyalitas, kebutuhan hidup, target yang ingin dicapai, dan faktor lainnya. Namun, motivasi juga dapat berdampak negatif jika tidak dikelola dengan baik, seperti upaya tidak jujur dalam upaya menjadi yang terbaik, bahkan dengan merugikan rekan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja yang dikelola dengan baik akan membantu pegawai memberikan yang terbaik dalam kinerja mereka, meningkatkan kemampuan, keahlian, dan etika mereka, serta berkontribusi positif pada kinerja organisasi. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang sesuai dan motivasi kerja yang tepat untuk sumber daya manusia dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien. Hal ini juga dapat mengurangi biaya dan waktu yang digunakan untuk produktivitas, yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas organisasi. Untuk mencapai hal ini, perlu memenuhi berbagai unsur, termasuk fungsi manajemen yang berfungsi, analisis SWOT yang tepat, dan pelaksanaan POAC yang efektif. Dengan upaya disiplin dan penyederhanaan perencanaan kerja pegawai, kinerja organisasi dapat ditingkatkan.

STUDI LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan di tempat kerja. Imbalan ini dapat berupa uang, barang, atau manfaat lain yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi memiliki nilai penting dalam pengaruhnya terhadap berbagai aktivitas di perusahaan dan dapat menjadi faktor penentu kesuksesan masa depan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, setiap perusahaan, organisasi, atau instansi seharusnya memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. Beberapa pandangan dari para ahli tentang kompensasi adalah sebagai berikut: Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah segala bentuk pendapatan berupa uang atau barang, yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena membantu dalam menarik dan mempertahankan karyawan berbakat, dan juga memiliki dampak pada kinerja strategis perusahaan. Menurut Handoko (2014), kompensasi adalah segala hal yang diterima oleh para karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Program-program kompensasi juga memiliki arti besar bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016), kompensasi adalah jumlah paket imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas penggunaan tenaga kerja mereka.

Motivasi

Motivasi merupakan faktor penting yang memicu, mengarahkan, dan menjaga perilaku individu. Penting bagi pemimpin untuk bekerja melalui orang lain. Definisi dan pemahaman tentang motivasi dapat ditemukan dalam pandangan para ahli. Motivasi adalah dorongan internal individu yang mendorong mereka untuk bertindak (Winardi, 2000). Menurut Mangkunegara (2005), motivasi adalah hasil dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai menuju tujuan organisasi. Sikap mental yang positif dan proaktif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja maksimal. Sardiman (2007) menggambarkan motivasi sebagai perubahan energi yang ditandai oleh munculnya perasaan

tertentu dan respons terhadap tujuan tertentu. Danim (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan internal individu yang mendorong mereka mencapai tujuan atau keuntungan, baik di lingkungan kerja maupun kehidupan sehari-hari. Manullang (2004) menjelaskan motivasi sebagai upaya untuk memotivasi seseorang, termasuk diri sendiri, untuk melakukan tindakan yang diinginkan. Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan untuk mencapai kepuasan dan tujuan tertentu.

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dan proses pekerjaan. Kinerja mencerminkan bagaimana pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasilnya. Hasil pekerjaan juga mencerminkan kinerja, dan kata "kinerja" berasal dari "performance." Beberapa mendefinisikan "performance" sebagai hasil atau prestasi kerja, tetapi kinerja sebenarnya memiliki makna yang lebih luas, termasuk bagaimana proses pekerjaan dilakukan. Menurut Amstrong dan Baron, kinerja adalah hasil pekerjaan yang sangat terkait dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi. Oleh karena itu, kinerja melibatkan cara pekerjaan dilakukan dan hasil yang dicapai. Sementara itu, Costello menggambarkan manajemen kinerja sebagai pendekatan manajemen yang berfokus pada komunikasi terbuka antara manajer dan pegawai, yang mencakup penetapan tujuan, umpan balik, dan penilaian kinerja. Secara keseluruhan, manajemen kinerja adalah gaya manajemen yang berorientasi pada kinerja, dengan komunikasi terbuka antara manajer dan pegawai. Tujuannya adalah menciptakan visi bersama dan strategi terpadu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam periode tertentu. Kinerja pegawai merujuk pada hasil yang diperoleh oleh individu dalam konteks sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan dan kontribusi pegawai yang berperan sebagai pelaku aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini akan mengulas beberapa pandangan terkait kinerja.

METODE

Populasi dalam penelitian ini mencakup semua 83 pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang diambil dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif yaitu metode yang bertujuan melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik dibidang tertentu secara vaktual dan cermat. Penelitian ini bermaksud untuk membuat kecenderungan yang jelas mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis observasi dalam penelitian ini adalah observasi terus terang dan observasi tersamar. Observasi terus terang adalah kegiatan observasi yang dimana peneliti menyatakan terus terang kepada sumber data bahwa peneliti tersebut sedang melakukan penelitian.

N	83	83	83	83	83	83	83
---	----	----	----	----	----	----	----

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Motivasi Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.162	-.036	-.013	.145	.118	.413**
	Sig. (2-tailed)		.143	.744	.906	.193	.288	.000
	N	83	83	83	83	82	83	83
X2.2	Pearson Correlation	.162	1	.278*	.298**	.430**	.378**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.143		.011	.006	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	82	83	83
X2.3	Pearson Correlation	-.036	.278*	1	.222*	.170	.146	.446**
	Sig. (2-tailed)	.744	.011		.043	.126	.187	.000
	N	83	83	83	83	82	83	83
X2.4	Pearson Correlation	-.013	.298**	.222*	1	.535**	.071	.526**
	Sig. (2-tailed)	.906	.006	.043		.000	.521	.000
	N	83	83	83	83	82	83	83
X2.5	Pearson Correlation	.145	.430**	.170	.535**	1	.249*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.193	.000	.126	.000		.024	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X2.6	Pearson Correlation	.118	.378**	.146	.071	.249*	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.288	.000	.187	.521	.024		.000
	N	83	83	83	83	82	83	83
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.413**	.697**	.446**	.526**	.690**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	82	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

		Correlations						Kinerja karyawan (Y)
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
Y1	Pearson Correlation	1	.498**	.345**	.311**	.122	.206	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.004	.273	.062	.000
	N							

	N	83	83	83	83	83	83	83
Y2	Pearson	.498**	1	.481**	.203	.035	.273*	.642**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.065	.751	.013	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y3	Pearson	.345**	.481**	1	.339**	.086	.313**	.711**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.002	.439	.004	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y4	Pearson	.311**	.203	.339**	1	.198	.431**	.649**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.004	.065	.002		.072	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y5	Pearson	.122	.035	.086	.198	1	.194	.477**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.273	.751	.439	.072		.079	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y6	Pearson	.206	.273*	.313**	.431**	.194	1	.624**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.062	.013	.004	.000	.079		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Kinerja karyaw an (Y)	Pearson	.636**	.642**	.711**	.649**	.477**	.624**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4. Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.439	2.637		3.200	.002
Kompensasi (X1)	.309	.064	.430	4.846	.000
Motivasi Kerja (X2)	.386	.090	.381	4.295	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) diatas diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi (X2) memiliki besaran nilai yang sama yaitu 0,000. Nilai signifikan kedua variabel X tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap pegawai pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu provinsi sulawesi selatan.

Tabel 5. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil uji F (Uji simultan) diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	142.145	2	71.072	25.726	.000 ^b
Residual	221.012	80	2.763		
Total	363.157	82			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

lebih kecil dari 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 6. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.391	.376	1.662

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,391. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 39,1% terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 60,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel ini rendah.

PEMBAHASAN

Pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, retensi karyawan, mengurangi absensi, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan atau pemerintah untuk memberikan kompensasi yang baik guna memastikan kinerja yang baik tetap prima. Berdasarkan hasil uji t menampilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu sulawesi selatan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (0) ditolak dan hipotesis 1 (hipotesis alternatif) diterima. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh Putri Juwita Sari (2017) dalam penelitiannya yang berjudul 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kusomado Santosa Karang'. Temuan tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama, terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Selatan, dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah, yaitu kurang dari 0,05. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis nol (hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh) dapat

diabaikan, dan hipotesis alternatif (hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh) diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rr. Dian Indra Kusumasari dan Fitri Lukiasuti dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pencarian dan pertolongan Semarang. Dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pencarian dan pertolongan Semarang.

KESIMPULAN

Hasil analisis secara parsial (Uji t) variabel kompensasi, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu Sulawesi selatan. Dimana nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis secara parsial (Uji t) variabel kompensasi, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu Sulawesi selatan. Dimana nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kedua faktor, yaitu kompensasi (X1) dan motivasi (X2), secara bersamaan mengindikasikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Sulawesi Selatan. Hasil signifikansi yang ditemukan adalah 0,000, yang jauh lebih rendah dari angka 0,05." Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa nilai r square sebesar 0,391 atau 39,1%.

REFERENSI

- Abdullah, H. (2017). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Medan: Warta Dharmawangsa.
- Aryanti, Y. R. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng "UD. Sinar Tani" Di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan). *Jurnal Agrinis Vol. 1*, Hal. 57-74.
- Brino, T. (2022). Pengaruh Perbedaan Harga Kamar Dan Fasilitas Kamar Terhadap Keputusan Pelanggan Untuk Menginap Di hotel Diamond Inn Makassar. *Skripsi*, Hal. 1-124.
- Danim Sudarman. (2008). *Kinerja Staf Dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia Bandung.
- danKadarisman, H. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Daryanto, Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi Keempat) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. T. (2012). *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu Sp. (2005). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, Patandung. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo. *Jurnal Manajemen*, Hal. 1-14.
- Lingga. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen UNSUMUT*, Hal. 1-15.
- Lukiastuti, R. D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. *Jurnal Manajemen*, Hal. 1-16.
- Malayu, Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada: University Press.
- Mardi. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muizu, W. O. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perbankan Sulawesi Tenggara. *Pekbis Jurnal*, Hal. 1-13.
- Musyawwir. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai dikantor badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen*, Hal. 1-15.
- Pasolong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta .
- Priansa, S. &. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2005). *Performance Apraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada .
- Saputra, Chandra Dwi. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB) Kbutupaten Tapin Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen*, Hal.1-12.
- Sardiman A.M. (2007). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, Putri Juwita. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar. *Jurnal Manajemen*, Hal. 1-19.
- Sarworini, F. (2007). Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kepegawaian Dan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen UNDIP*, Hal. 1-13.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Slamet. (2007). *Kiat Meningkatkan Kinerja, CetaKan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Cetakan Ke-14)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Usman Husain. (2013). *Manajemen (Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi.
- Wibowo. (2011). *Pendidikan Kewirausahaan (Konsep Dan Strategy)*. Yogyakarta: Pustaka

Belajar.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja: Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.

Winardi. (2000). *Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.