

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MAIWA KABUPATEN ENREKANG

¹Wirna, ²Sapri, ³Andi Drs. Andi Uceng, ⁴Jamaluddin Ahmad, ⁵Sahar

¹Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

²Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

³Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

⁴Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

⁵Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

¹wirna1234@gmail.com, ²sapritajuddin272@yahoo.co.id, ³andiuuceng@yahoo.com,

⁴jahmadlado@yahoo.co.id, ⁵saharkhan43111125@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 22 pegawai Kantor Kecamatan Maiwa dan 30 warga Kecamatan Maiwa dimana berdasarkan hasil data pengolahan yang dilakukan diperoleh hasil uji determinasi R². dimana nilai R sebesar 0,414 yang artinya manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang cukup terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang sebesar 41% dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis uji F berbasis pengambilan keputusan nilai Fhitung > Ftabel dan diperoleh hasil 10,333 > 4,03 dengan taraf signifikan 0,005 dan hasil 0,002 yang artinya pengaruh antara manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang dapat diterima dan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. kudeta yang signifikan.

Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted to find out how much influence human resource management has on employee performance at the Maiwa District Office, Enrekang Regency which was carried out through distributing questionnaires to 22 Maiwa District Office employees and 30 Maiwa District residents where based on the results of data processing carried out the results of the R² determination test were obtained. where the R value is 0.414, which means that human resource management has a sufficient influence on improving the performance of the Maiwa District Office, Enrekang Regency employees by 41% and based on the results of hypothesis testing using F-test analysis on the basis of decision making the value Fcount > Ftable and the results obtained are 10.333 > 4.03 with a significant level of 0.005 and the result is 0.002 which means that the influence between human resource management on improving the performance of the Maiwa District Office, Enrekang Regency is acceptable and has a positive and significant effect. significant coup.

Keywords: Human Resource Management, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada serta kemampuan dan kebebasan masyarakat dalam memberikan kritikan terhadap kebijakan pemerintah maka tugas aparatur Negara pun kini menjadi semakin sulit dikarenakan peraturan perundang-undangan yang berlakuyaitu pada UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 3 menjelaskan bahwa “profesi aparat pemerintah berlandaskan pada prinsip nilai dasar yaitu memegang teguh pancasila, setia pada Undang-Undang Dasar 1945, menjalankan tugas secara professional dan tidak berpihak, menciptakan lingkungan kerja yang non diskriminatif, memelihara serta menjunjung standar etika yang luhur dan motivasi yang tinggi, mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai, dan mendorong kesetaraan dalam pekerjaan”.

Agar dapat meraih hal tersebut, maka pemerintah dirasa patut untuk memantau dan memonitoring kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada agar menjadi lebih handal, kompeten, terampil serta responsive terhadap segala kebutuhan masyarakat . Namun sayangnya agar dapat menghasilkan sumber daya manusia dengan kapabilitas serta hasil kinerja yang maksimal juga sesuai harapan, kepaiawaian seorang aparat tidaklah bisa menjamin untuk mendapatkan itu semua, namun tak lain adalah aparat harus memiliki kemampuan serta disiplin yang tinggi dalam meraih prestasi. Sehingga peningkatan kemampuan SDM membutuhkan suasana serta kebudayaan organisasi yang dapat memberikan dorongan terhadap aparat pemerintahan agar kinerja yang mereka miliki bisa meningkat.

Berkaitan dengan hal tersebut, makaasalah satu langkah yang dapat dilakukan agar bisa melaksanakan tugas umum pemerintahan serta pembangunan adalah dengan manajemen sumber daya manusia. Salah hatu yang penting bagi setiap perusahaan ataupun organisasi adalah manajemen sumber daya manusia, sehingga unsur tersebut sangatlah krusial untuk dimanfaatkan, dikelola dan diatur sedemikian rupa sehingga keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kapabilitas dari organisasi dapat terwujud. Sumber daya manusia adalah aset utama dariisetiap organisasi maupun perusahaan, hal ini dikarenakan pegawai ialah satu dari

sekian banyak aspek penting untuk dapat meraih tujuan suatu organisasi sehingga untuk memperoleh kriteria pegawai yang diharapkan tersebut maka salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu melalui perbaikan manajemen sumber daya manusia yang didasarkan pada perhitungannkebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, sehingga kualitas pegawai yang diperoleh dapat sesuai dengan kebutuhan organisasi (Hamali, 2016: 56).

Kinerja menurut Edison (2016: 15) adalah suatu hal yang lazim digunakan untuk mengawasi dan memantau manajemen sumber daya manusia. Kinerja sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai hal yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerja pegawai, aspek tersebut adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal ialah berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari tindakan, lingkungan, sikap dan juga perilaku rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan budaya dan kebiasaan organisasi. Sedangkan untuk faktor internal dapat dipengaruhi oleh faktor individu seperti latar belakang dari individu tersebut serta kemampuan dan keahlian yang dimilikinya dan juga faktor psikologis berupa sikap, persepsi, pembelajaran dan kepriadian individu tersebut. Adapun pendapat Widodo (2015: 40) menganggap bahwa hasil kerja atau biasa disebut kinerja ialah hasil kombinasi antara keinginan dalam bekerja, tingkat motivasi, serta kedisiplinan seorang pekerja.

Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang merupakan instansi pemerintahan yang bertanggungjawab untuk meningkatkan sumber daya manusia. Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang mempunyai pegawai yang memiliki karakteristik perlu diperhatikan dan dipahami karena setiap perilaku dan sikap yang dimiliki sangatlah mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan penulis pada tanggal 17 – 20 November 2020 pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih cukup rendah dalam melaksanakan tugas. Hal ini terlihat dari ketidakdisiplinan pegawai pada jam masuk dan pulang kantor, adanya kecenderungan dalam menunda pekerjaan hingga menumpuk yang menyebabkan pekerjaan lain menjadi terhambat, tingkat

kesalahan kerja yang tinggi dan juga hasil kerja yang tidak sesuai dengan prosedur yang diharapkan. Dari hasil observasi tersebut penulis menganalisis bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang masih rendah dikarenakan kurang optimalnya manajemen sumber manusia yang diterapkan menjadikan tugas dan tanggung jawab pegawai tidak dapat dilaksanakan sesuai hasil, target waktu, dan juga prosedur yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang sehingga memilih judul Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

Salah satu aspek dari manajemen umum adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terdiri dari aspek perencanaan, aspek pengendalian, aspek pengorganisasian serta aspek pelaksanaan. Karena sumberdaya manusia dianggap cukup penting perannya dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan sehingga berbagai hal dalam bidang SDM telah dikumpulkan dan dikelola secara terstruktur ke dalam manajemen sumber daya manusia. Manusia yang bekerja di perusahaan atau organisasi ialah salah satu hal yang dapat diartikan sebagai sumber daya manusia dan dapat pula dianggap sebagai karyawan, tenaga kerja, dan personil yang memiliki potensi manusiawi sebagai pengurus organisasi dalam memperlihatkan keberadaan organisasi tersebut. Agar dapat mengelola, mengendalikan serta merencanakan sumber daya manusia maka dibutuhkan alat manajerial atau biasa dikatakan sebagai manajemen sumber daya manusia (Sinambela, 2017:16). Pendapat Ardana dkk (2012:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara umum memiliki indikator yang dijelaskan melalui beberapa poin yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian.

Tingginya pengaruh yang diberikan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan ataupun organisasi menjadikan pimpinan setiap instansi untuk melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pokok, tanggung jawab serta fungsional pegawai masing-masing sesuai dengan penilaian hasil kinerja.

Sehingga untuk meningkatkan kualitas dan keakuratan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan maka dibutuhkan penilaian kinerja sebagai suatu alat manajemen. Inti dari adanya penilaian kinerja ini berupa penetapan tujuan, perencanaan, manajemen ukuran yang sesuai serta pelaporan secara formal terhadap hasil dan pemberian informasi (Fatah, 2019:44-45). Adapun kinerja menurut Hidayat (2016: 469) menganggap bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau hasil prestasi yang menghusus dan diartikan sebagai kualitas, kuantitas, kecermatan, tingkat kekeliruan dan jumlah jam kerja.

Kinerja ialah bagian dari unsur dan dijadikan sebagai tolak ukur untuk pengambilan penilaian kinerja seseorang secara keseluruhan dan mengembangkan peringkat disetiap individu dalam suatu kelompok. Adapun menurut Sinambela (2017: 78) ang menjadi indikator dalam mengukur kinerja dapat dirincikan yaitu; Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kemampuan Bekerjasama.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel, yakni variabel pertama adalah manajemen sumber daya manusia sedangkan variabel kedua adalah kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Populasi yang dijadikan sebagai subjek penelitian ialah pegawai Kantor Camat Maiwa Kabupaten Enrekang dengan jumlah 22 orang serta populasi masyarakat Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang yaitu sebanyak ± 26.512 orang. Dilihat dari jumlah populasi penduduk yang begitu besar, maka dalam penelitian ini jumlah populasi yang diambil sebagai sampel hanya sebagian saja. Populasi yang dijadikan sampel untuk penelitian ini sebanyak 52 orang yaitu 22 orang Pegawai Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang dan 30 orang masyarakat Kecamatan Maiwa.

Teknik pengumpulan data pada penelitian adalah Observasi, Wawancara, Studi Kepustakaan, dan Kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Sederhana. Menurut Sugiyono (2011 : 215) Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang

didapatkan dari pengambilan keputusan yang telah diambil di waktu lainnya. Untuk penelitian kali ini perhitungan analisis regresi linear sederhana diolah dengan bantuan software Stastical Package for the Social Science (SPSS).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner berisi masing-masin 5 pertanyaan untuk setiap variabel dengan bobot skor 5-1 maka diperoleh hasil pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)		12,472	,000
1	Manajemen Sumber Daya Manusia	,379	10,333	,002

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh di atas maka apabila dimasukkan kedalam bentuk persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,472 + 0,379X$$

Dimana:

- a = Konstanta kinerja pegawai sebesar 12,156 menyatakan jika variabel manajemen sumber daya manusia bernilai konstan maka nilai kinerja pegawai sebesar 12,156
- b = Koefisien variabel manajemen sumber daya manusia sebesar 0,379 menyatakan jika variabel manajemen sumber daya manusia mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,379 satuan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,414 ^a	,171	,155	,522 ^b

a. Predictors: (Constant), Pengelolaan SDM
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel tersebut dapat ditunjukkan adanya hasil dari koefisien determinasi (R²) yang dihasilkan untuk nilai R square yaitu sebesar 0,171. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh nilai R Square sebesar 0,171 hal ini berarti pengaruh variabel kinerja pegawai (Y) terhadap variabel manajemen sumber daya

manusia (X) yaitu sebesar 0,171 atau 17,1%. Dan untuk nilai R yang dihasilkan yaitu sebesar 0,414. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia (X) memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,414 atau 41,4%.

3. Uji-F

Analisis uji-F dilakukan untuk mengetes apakah variabel manajemen sumber daya manusia (X) memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini kategori signifikansi (α) sebesar 0,05 dan nilai F_{tabel} sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = (k; n - k) \\ = (1; 52 - 1) \\ = 1;51 \\ = 4,03 \text{ (nilai dilihat pada}$$

tabel F)

Adapun hasil uji hipotesis dengan analisis uji-F yang dilakukan dapat ditinjau melalui tabel berikut:

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
10,333	1	10,333	10,333	,002
48,167	51	,944		

Ditinjau dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F untuk variabel manajemen sumber daya manusia (X) yaitu sebesar 10,333 dan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,002. Sehingga pengambilan keputusan untuk uji hipotesis uji-F telah memenuhi kriteria dengan hasil F_{hitung} 10,33 > F_{tabel} 4,03 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel manajemen sumber daya manusia (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil pengelolaan data yang telah dilakukan serta pelaksanaan penelitian terhadap 22 responden pegawai Kantor Kecamatan Maiwa dan 30 masyarakat yang datang ke Kantor Kecamatan Maiwa yang dilakukan melalui pengisian kuesioner berisi 10 pertanyaan berupa 5 item indikator perencanaan, indikator pengorganisasian, indikator pengarahan serta indikator pengendalian untuk variabel manajemen sumber daya manusia (X) dan 5 item indikator kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, dan kehadiran untuk variabel peningkatan kinerja pegawai (Y) diperoleh hasil adanya pengaruh yang cukup signifikan untuk variabel

manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

Nilai R yang dapat dilihat pada Tabel 13. Hasil uji nilai koefisien determinasi (R^2) dengan nilai sebesar 0,414 yang berarti terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara variabel manajemen sumber daya manusia (X) terhadap variabel peningkatan kinerja pegawai (Y) meskipun variabel manajemen sumber daya manusia (X) itu sendiri memiliki nilai 0,414 atau hanya sebesar 41% mampu memengaruhi variabel peningkatan kinerja pegawai (Y). Hasil pengelolaan data yang telah diperoleh untuk uji hipotesis menggunakan analisis uji-F yang telah disajikan pada Tabel 14 hasil uji-F diperoleh hasil $F_{hitung} 10,333 > F_{tabel} 4,03$ dengan taraf signifikan (α) 0,05 dan taraf signifikan yang dihasilkan sebesar 0,002. Hal ini berarti hipotesis pengaruh antara manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang dapat diterima dan berpengaruh cukup signifikan dan positif.

D. KESIMPULAN

Hasil pengelolaan data serta penelitian yang telah dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner dan pengolahan dan perhitungan data dengan bantuan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

Hasil uji koefisien determinasi R^2 dimana diperoleh nilai R sebesar 0,414 hal ini berarti manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang cukup terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang sebesar 41% dan berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis uji-F dengan dasar pengambilan keputusan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan diperoleh hasil $10,333 > 4,03$ dengan taraf signifikan sebesar 0,005 dan diperoleh hasil sebesar 0,005 yang berarti hipotesis adanya pengaruh antara manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor

Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang dapat diterima dan berpengaruh positif dan cukup signifikan.

E. REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.. Zanafa Publising. Riau.
- Ahmad, Jamaluddin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Yogyakarta:Grava Media.
- Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Ariyan, R. I. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta*. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*. Vol 5. No 2 : 1-7.
- Astuti, W. S. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Hasamitra Makasar*. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*. Vol. 1 Hal 31-46.
- Cahyadi, N. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik*. *Firm Journal Of Management Studies*. Vol 1. No 2 : 1-15.
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ernur, M. 2017. *Pengaruh Penghargaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Hotel Bintang Lima Di Pekanbaru*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol 9. NO 3 : 131-142.
- Fatah, A. 2019. *Pengaruh Insentif Dan Hadiah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon*. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 7 No. 1 : 44 – 55.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.

- Hidayat, W, Nova Retnowati dan Enny Istanti. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Home Center Indonesia. Jurnal Manajemen Branchmarck*. Vol. 4 No. 3 : 466-475.
- Kentjana, N. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk. National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*. Hal 973-997.
- Kusuma, M. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. Sosiohumanitas Journal*. Vol. 20 No. 2 : 54-63.
- Pasolong, H. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Putri, N. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Malindo Intitama Raya. Ejournal.itn*. Vol. 1 No. 1 : 219-223.
- Rizky, A. 2009. *Manajemen Penggajian Karyawan Perusahaan*. Gramdeia Utama. Jakarta.
- Robbins, J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sarinah Sihombing, Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. In Media.
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sodikin, I. 2015. *Reposisi Administrasi Negara*. CEPLAS (Centre for Political and Local Autonomy Studies). Bandung
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suyadi Prawirosentono. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Pedagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta.
- Tamba, A. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7 No. 1 : 33- 41.
- Wibowo. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yeremias T. Keban, 2019. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep Teori dan Isu*. Edisi Ketiga. Gava Media. Yogyakarta.
- Yudhaningsih, N. 2016. *Hubungan Sistem Reward Dengan Komitmen Organisasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 5. No 7 : 2261-2296.