



Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah

The Influence of Leadership, Compensation and Competence on the Performance of State Civil Apparatus at the Education and Culture Office of Central Sulawesi Province

Roy Virgiawan^{1*}, Nirmala Dewi², Burhanuddin Ladjin³

^{1,2,3}Universitas Abdul Azis Lamadjido

*Corresponding Author: E-mail: mayaaqil68@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 20 June, 2024

Revised: 25 June, 2024

Accepted: 9 July, 2024

Kata Kunci:

Kepemimpinan;
Kompensasi;
Kompetensi;
Kinerja

Keywords:

Leadership;
Compensation;
Competence;
Performance

DOI: 10.56338/jks.v7i7.5870

ABSTRAK

Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar organisasi memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasarannya dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah.

ABSTRACT

Organizations need human resources who have unique skills and abilities in accordance with the vision and mission of the organization. Competency-based HR development is carried out so that the organization provides results in accordance with its goals and objectives with established performance standards. The types used in this study are descriptive and verification. This study shows that there is an influence of leadership, compensation and competence on employee performance at the Education and Culture Office of Central Sulawesi Province. There is an influence of leadership on employee performance at the Education and Culture Office of Central Sulawesi Province. There is an influence of compensation on employee performance at the Education and Culture Office of Central Sulawesi Province. There is an influence of competence on employee performance at the Education and Culture Office of Central Sulawesi Province.

PENDAHULUAN

Dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu seseorang pasti mengharapkan hasil atau balas jasa dari pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai harus diberi imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Biasanya hasil dari balas jasa diberikan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi bisa lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga termasuk didalamnya insentif/perangsang dan program kesejahteraan pegawai (employee benefit and service) yang bisa meningkatkan produktivitas (Sirait, 2006:181).

Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang atasan dapat dipersepsi oleh setiap individu yaitu dapat bersifat positif atau negatif. Persepsi pegawai yang berbeda-beda ini dipengaruhi oleh faktor kebutuhan mereka. Kebutuhan merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri individu yang harus dipenuhi. Untuk memenuhi dorongan yang muncul tersebut individu bertindak laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu yang menjadi kebutuhan pegawai dalam bekerja adalah kebutuhan akan perhatian dari atasan, dengan kata lain pegawai mengharapkan atasan melakukan kepemimpinan itu secara teratur dan sesuai dengan peraturan yang ada. Pegawai akan semangat dan bergairah dalam bekerja bila atasan yang dijadikan panutan mereka memberikan contoh yang baik.

Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar organisasi memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasarannya dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategis organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung kinerja organisasi. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja organisasi menurut Gilley, dkk. (1999) dalam Veithzal Rivai (2005:397) adalah dengan menghubungkan kompensasi dan penghargaan dengan pertumbuhan dan perkembangan pegawai, jika semua hasil diperkuat dan dihargai, mereka akan ikhlas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara berulang. Pendekatan ini meningkatkan kinerja, keterlibatan dan perkembangan pegawai. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sulit, bukan hanya karena pemberian kompensasi merupakan tugas yang kompleks tapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi pegawai maupun organisasi. Pada dasarnya kompensasi mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, namun sering timbul permasalahan karena menyangkut faktor emosional jika ditinjau dari sudut pegawai.

Untuk itu kompensasi dirancang untuk menarik pegawai yang cakap ke dalam organisasi, memotivasi mereka supaya mencapai prestasi yang unggul, dan mencapai masa dinas yang panjang. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai. Keberhasilan dan kegagalan instansi pemerintahan tidak dapat lepas dari peran yang dimainkan SDM aparatur sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Aparatur pemerintah dapat bekerja dengan baik apabila kompensasi yang diberikan kepadanya dapat mendukung kebutuhan hidupnya.

Berhasilnya pencapaian kinerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah tidak terlepas dari kinerja Aparat Sipil Negara (ASN). Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak

macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Namun ternyata masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh tidak sebandingnya antara pekerjaan yang mereka lakukan dengan kompensasi, berdasarkan data awal yang diperoleh pegawai yang lembur tidak mendapatkan kompensasi sesuai jam kerja tambahan. Tidak seimbang antara kinerja yang ditunjukkan dengan kompensasi yang didapat, ternyata salah satu faktornya adalah gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala dinas pendidikan dan kebudayaan, dimana kepala dinas masih belum bisa memberikan pembagian kerja yang baik kepada bawahannya, terbukti para pegawai tidak bekerja sebagaimana instruksi dari Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa fenomena yang terjadi menyangkut kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah bahwa pegawai memiliki potensi yang baik untuk dicontoh, menyangkut sikap, pengetahuan dan keterampilan, dengan kompetensi yang baik akan dapat menciptakan kinerja yang baik pula. Namun demikian kinerja yang dicapai belum sesuai yang diinginkan. Fenomena ini tentunya hanya merupakan salah satu dari sekian banyak fenomena yang terjadi yang ada kaitannya dengan persoalan kinerja pegawai.

METODE

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan September sampai dengan Desember 2022. Teknik pengujian instrument dalam penelitian ini melalui uji validitas, uji reliabilitas, transformasi data. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

No	Variabel Independent	Variabel Dependent Y = Kepuasan		
		Koefisien Regresi (B)	Uji t	Sig t
1	Constanta	27,557		
2	Kepemimpinan	0,427	2,634	0,018
3	Kompenasasi	0,354	2,366	0,026
4	Kompetensi	0,312	2,137	0,032
<i>R</i>		= 0,432	F-Hitung	= 3,796
<i>R Square</i>		= 0,487	F-tabel (0,05)	= 2,89
<i>R Adjusted Square</i>		= 0,438	t-tabel (0,05)	= 2.03693

Sumber : Hasil pengolahan data Program SPSS 24.0

Berdasarkan perhitungan diatas dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solutions Release 24 for windows (SPSS 24), maka hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat disajikan kedalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,557 + [0,427 X_1] + 0,354 X_2 + 0,312 X_3$$

Hasil perhitungan diatas, dapat dijelaskan yaitu:

Nilai Konstanta (a) sebesar 27,557 yang berarti bahwa jika variabel kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi bernilai nol (0), maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah hanya sebesar 27,557.

Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,427 yang berarti bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah sebesar 0,427 (42,7%).

Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,354 yang berarti bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah sebesar 0,354 (35,4%).

Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,312 yang berarti bahwa besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah sebesar 0,312 (31,2%).

Untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak maka digunakan analisis korelasi ganda (R). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah sebaliknya jika nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Dari tabel hasil regresi linier berganda 20 di atas hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,432, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara variabel kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

R Square digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika koefisien determinasi sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya koefisien determinasi sama dengan 1, maka persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap dependen adalah sempurna.

Pada tabel diatas menunjukan bahwa diperoleh nilai R Adjusted Square sebesar 0,438 atau (43,8 %). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 43,8%. Sedangkan sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Tuntutan Kerja dst.

DISKUSI

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pada penelitian ini Kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik Kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai, sehingga secara tidak langsung Kinerja Pegawai juga akan semakin tinggi pula di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan hasil uji hipotesis persamaan regresi linear berganda koefisien regresi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah koefisien regresi 0,427 dan bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pimpinan perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai nilai thitung = 2,634. Karena thitung lebih besar dari ttabel ($2,634 > 2,03693$) dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Penentu jalan dan arah organisasi dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah pimpinan. Setiap pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. kepemimpinan mengacu pada perilaku karakteristik pemimpin saat mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola sekelompok orang. Pemimpin yang hebat mempunyai kecerdasan dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang ada, menentukan arah tujuan perusahaan, menginspirasi perubahan sosial serta dapat memotivasi orang lain untuk berkarya dan berinovasi.

Tanggungjawab menjadi seorang pemimpin merupakan hal yang berat. Ketika pemimpin membuat keputusan yang salah seperti tidak menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan tidak bijak dalam mengelola sumber daya yang ada di perusahaan. Sehingga karyawan tidak bekerja maksimal, target perusahaan tidak terpenuhi dan sumber daya yang seharusnya bisa dioptimalkan dalam pencapaian tujuan perusahaan menjadi berkurang. Hal ini memiliki pengaruh yang besar dalam peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Setiap pemimpin memiliki Kepemimpinan yang berbeda-beda, karena Kepemimpinan seorang pemimpin harus menyesuaikan dengan kondisi pegawai dan organisasi yang dipimpinnya. Pada dasarnya setiap gaya Kepemimpinan memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawainya sehingga tujuan organisasi lebih cepat tercapai. Seperti pada hasil penelitian dari Iqbal, et.all. (2015) bahwa Kepemimpinan partisipatif memiliki dampak yang cukup bagus terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan dengan Kepemimpinan demokratis dan autokrasi. Kepemimpinan partisipatif memberikan ruang bagi pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi, sehingga pegawai merasa lebih dianggap keberadaannya oleh pemimpin maupun organisasi tempatnya bekerja. Maka dari itu, tidak heran jika gaya Kepemimpinan berdampak lebih tinggi pada Kinerja Pegawai dibandingkan dengan gaya Kepemimpinan lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhdar, et.all. (2015) yang meneliti tentang spiritual intelligence, leadership dan organizational culture terhadap organizational citizenship behavior dan employees performance. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa leadership (kepemimpinan) memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap employees performance (Kinerja Pegawai).

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari tabel 0,301 yang menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($2,366 > 2,03693$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Widyamini dan Luqman Hakim (2008) dan Agus Ary Dharma Putra dan Made Surya Putra (2013) yang menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Handoko (2008:15) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hal ini senada dengan Rivai (2009) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang

diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diketahui koefisien regresi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah 0,308 dan berpengaruh positif. Hasil uji hipotesis parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,137$ Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,137 > 2,03693$) dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah.

Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi situasi di lingkungan kerja. Seorang karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Secara psikologis hal ini akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

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, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. Selain itu penelitian ini didukung oleh teori yang dipaparkan oleh Ardana, dkk (2012:153) kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan atas hasil kerjanya. Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Teori lain yang mendukung adalah teori yang dipaparkan oleh Handoko (2012 : 155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas kerja mereka.

Selain itu penelitian ini didukung oleh teori yang dipaparkan oleh Wibowo (2016:324) yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Teori lain yang mendukung adalah teori yang kemukakan oleh Sutrisno (2014:202) yang menyatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai perilaku, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah.

SARAN

Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk kepemimpinan yang dapat diterapkan, kompensasi dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

Publisher: Universitas Muhammadiyah Palu

- Abdurrahmat. (2006). Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Pekanbaru. PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis), 4(02) hal.194.
- Anggita Ulfazia Rahmi¹ dan Puspita Wulansari., Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kuningan. E- Proceeding of Management : Vol.4, No.2 Agustus 2017
- Anwar Sanusi., Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta. 2011
- Dessler., “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Kesembilan, Jilid Dua, Indeks, Jakarta, 2005
- Dina Fitriyana., Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Thesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonmi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung. 2017
- Hasibuan., Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi., Bumi Aksara, Jakarta. 2003
- Imam Ghozali., Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006
- Liestyodono dan Purwaningdyah., Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Good Governance. Jurnal Kebijakan dan Manajemen. Vol. 2: 12-15. 2008
- Mangkunegara., Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya. 2004
- Mangkunegara. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai. Economic Education Analysis Journal, 7(1), 316-488.
- Muhammad Riyanda., Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. 2017
- Nita Indrawati., Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari. 2017
- Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 51 Tahun 2018 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Cabang Dinas Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah
- Riduwan., Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Bandung : Alfabeta. 2011
- Sastrohadiwiryo., Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara. 2005
- Siagian., Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara. 2008
- Simamora., Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta. 2004
- Sirait, (2006). KAUSALITAS PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN PADA PT HARSUMAS SAKTI. Jurnal Akrib Juara, 6(2), 50-57.
- Sriwidodo., Pengaruh Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 48 Juni 2010: 47 – 57
- Sugiyono., Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta. 2014