



Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng

Wahyu Anugrah Manippi¹, Nur Aisyah Qadri Saiful²

^{1,2} Ekonomi Pembangunan, Institut Turatea Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisis kompetensi dan kompensasi serta motivasi terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng sebanyak 107 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner kemudian dianalisis dengan metode Path Analysis dengan menggunakan aplikasi SPSS 23. Sementara uji hipotesis menggunakan uji t dan untuk menguji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel kompetensi, kompensasi, terhadap kinerja melalui motivasi menggunakan uji sobel test.

Dari hasil penelitian maka ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi pegawai. Begitu juga dengan variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk pengaruh tidak langsung, variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng keduanya "di terima".

Kata Kunci:

Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kinerja

✉ Al-Hilal Julianda :

Email Address : wahyumanippi73@gmail.com

PENDAHULUAN

Manusia sangat berperan dalam sebuah perusahaan dikarenakan manusia yang berencana, yang menentukan terciptanya tujuan perusahaan agar lebih baik. Dengan tidak aktifnya para pegawai dalam sebuah perusahaan maka tujuan susah untuk terwujud walaupun peralatan yang dimiliki perusahaan oleh cangih. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Konsep sumber daya manusia pada awalnya dikembangkan sesuai pada pemanfaatan berasal manusia secara efektif serta memperlakukan manusia menjadi asal daya yang bertujuan pada sebuah strategi dan visi misi organisasi (Zhu, et., 2007). Brewster (2007) mengemukakan bahwa *Human Resource Management* (HRM) membantu untuk membangun sistem kerja yang berkinerja tinggi menggunakan beberapa pegawai berasal dari macam-macam divisi pada organisasi yang sama.

a. Kompetensi

Cale dalam Sutrisno (2015:202) dan Jufri (2018), kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Dengan kata lain, kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai keunggulan seorang pemimpin atau dimensi perilaku keahlian atau staf yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang baik.

Menurut Wibowo (2016:271) dalam Baiti (2017) kompetensi adalah sebuah keterampilan seseorang agar melakukan tugas atau pekerjaannya yang dibebankan dan atas dasar kehandalan, kepintaran dan perilaku pegawai yang diharuskan oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kompetensi dapat menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu yang dianggap paling penting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Analisis kompetensi disusun karena mempunyai tujuan yaitu untuk mengembangkan suatu karir, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Edison et al (2016:17) dalam Yunus (2018) Kompetensi ialah suatu keterampilan perseorangan buat melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar serta mempunyai pengetahuan mendasar di hal-hal yang terakait wacana pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) serta sikap (*attitude*).

Menurut Srinivas R. Kandula (2013:6) dan Oemar (2015), kompetensi terbagi menjadi dua kategori yaitu kompetensi dasar (*threshold competencies*), dan kompetensi pembeda (*Differentiating Competencies*). Kompetensi dasar (*Threshold Competencies*) artinya karakteristik utama (umumnya meliputi kemampuan dasar untuk membaca) yang wajib ada pada diri seseorang agar mampu melakukan tugasnya. Selain itu, kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) ialah komponen-komponen yang berbeda ialah individu yang kinerjanya tinggi serta rendah mirip sifat, motif serta gambaran atau konsep diri.

b. Kompensasi

Menurut Sofyandi dalam (Muchzen, Tamsah, & Ilyas, 2019) mendefinisikan wacana kompensasi adalah sebuah materi yang wajib dikeluarkan oleh perusahaan menggunakan dengan harapan agar mendapatkan *feedback* dari karyawan agar berprestasi. Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2009: 182) berkata "kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Menurut Handoko (1992) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka."

c. Motivasi

Pamela & Oloko (2015) dalam Sehaningtyas, dkk (2017) Motivasi adalah tujuan utama berasal dari perusahaan yang baik buat mempertahankan pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan dengan cara dan donasi yang bertenaga untuk bertahan hayati. Motivasi ialah

menyampaikan arahan dan membimbing, sumber daya serta kompensasi supaya para pegawai semangat dan kerja keras untuk bekerja sesuai dengan caranya masing-masing. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi merupakan sistem untuk menyemangati perilaku, memelihara sikap untuk maju dan menyalurkan sikap tindakan yang spesifik. menggunakan demikian, motif (kebutuhan, harapan) mendorong karyawan buat bertindak.

d. Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2009 : 67) dalam Ningrum (2013) ialah yang akan terjadi kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai yang telah diamanahkan. Mampu diartikan bahwa kinerja pegawai artinya perkembangan kinerja yang telah diraih oleh pegawai atas amanah yang sudah diberikan baik secara kualitas juga kuantitas tujuannya untuk mencapai sebuah sistem perusahaan, kepuasan dalam pelayanan serta menyampaikan donasi di kemajuan ekonomi.

METODE PENELITIAN

Desain dan pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2008), metode survei merupakan metode yang dilakukan pada penelitian dengan jumlah populasi yang besar/kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yaitu mencari hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel independen (Kompetensi dan Kompensasi) dan variabel dependen (Kinerja), dan variabel intervening (Motivasi).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng Sulawesi Selatan tahun 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu sesuatu yang terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Subjek Penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng sebanyak 107 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Valid Kuesioner				
Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,556	0,190	Valid
	X1.2	0,711	0,190	Valid
	X1.3	0,666	0,190	Valid
	X1.4	0,713	0,190	Valid
	X1.5	0,763	0,190	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,774	0,190	Valid
	X2.2	0,675	0,190	Valid
	X2.3	0,777	0,190	Valid
	X2.4	0,803	0,190	Valid
	X2.5	0,770	0,190	Valid
Motivasi (Y1)	Y1.1	0,719	0,190	Valid
	Y1.2	0,562	0,190	Valid

Kinerja (Y2)	Y1.3	0,774	0,190	Valid
	Y1.4	0,717	0,190	Valid
	Y1.5	0,692	0,190	Valid
	Y2.1	0,604	0,190	Valid
	Y2.2	0,683	0,190	Valid
	Y2.3	0,742	0,190	Valid
	Y2.4	0,845	0,190	Valid

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner			
Variabel	Alpha Cronbach	Cut of Point (0,6)	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,770	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,794	0,6	Reliabel
Motivasi (Y1)	0,773	0,6	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,787	0,6	Reliabel

Pada tabel 4.2 didapatkan nilai di masing-masing variabel yaitu ; variabel Kompetensi (x1) sebesar 0,770, Kompensasi (x2) sebesar 0,794, Motivasi (y1) sebesar 0,773, dan Kinerja (y2) sebesar 0,787. Hasilnya dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan adalah handal (reliabel), karena nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari >0,6 yang artinya berarti bahwa semua pernyataan yang diuji mempunyai tingkat reliabilitas yang baik.

Koefisien Jalur Model I

Adapun hasil perhitungan regresi linier berganda pada model 1 pada bagian tabel 'coeffisients' sebagai berikut :

Hasil Analisis Jalur I						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,442	2,612		3,997	,000
	Kompetensi	,309	,106	,265	2,910	,004
	Kompensasi	,183	,067	,249	2,737	,007
a. Dependent Variable: Motivasi						

Hasil analisis jalur model I dari tabel "coeffisients" dijelaskan bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel ialah $X1 = 0,004 < 0,05$ dan $X2 = 0,007 < 0,05$. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y1.

Hasil Uji Koef Deter

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,376 ^a	,141	,125	1,946
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi				

Sumber hasil olahan data SPSS 23, 2022

Hasil diatas dari tabel "Model Summary" ialah 0,141, artinya variabel X1 dan X2 pengaruhnya terhadap Y2 adalah 14,1 dan sisanya 85,9% merupakan partisipasi dari beberapa

Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

variabel yang tidak masuk dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai $e1$ didapatkan dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,141} = 0,9268$

Koefisien Jalur Model II

Hasil perhitungan regresi linier berganda pada model 2 pada bagian tabel 'coeffisients' sebagai berikut :

Hasil Analisis Jalur II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,376	2,158		2,491	,014
	Kompetensi	,181	,085	,192	2,136	,035
	Kompensasi	,131	,053	,220	2,463	,015
	Motivasi	,229	,075	,283	3,043	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis jalur model Idari tabel "*coeffisients*" dijelaskan bahwa hasilnya nyata untuk kedua variabel ialah $X1 = 0,035 < 0,05$, $X2 = 0,015 < 0,05$ serta $Y1 = 0,003 < 0,05$ Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel $X1$, $X2$ dan $Y1$ terhadap $Y2$.

Hasil Uji Koef Deter

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,485 ^a	,235	,213	1,497

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kompetensi

Hasil diatas dari tabel "*Model Summary*" ialah 0,235, artinya variabel $X1$, $X2$ dan $Y1$ pengaruhnya terhadap $Y2$ adalah 23,5% dan sisanya 76,5% merupakan partisipasi dari beberapa variabel yang tidak masuk dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai $e2$ didapatkan dengan rumus $e2 = \sqrt{1 - 0,235} = 0,8746$.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Dari hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh nyata terhadap motivasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Hasil dapat dilihat dengan menggunakan analisis jalur (Path analisis) koefisien jalur model 1 ditemukan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng dengan tingkat probabilitas signifikan. Maka dari itu hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap motivasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Dalam hal ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi individu yang optimal maka perusahaan berharap para pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tanggung jawab dan amanah yang telah diberikan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Dari hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh nyata terhadap motivasi. Hasil dapat dilihat dengan menggunakan analisis jalur (Path analisis) koefisien jalur model 1 ditemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng dengan tingkat probabilitas signifikan. Maka dari itu hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap motivasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Dalam hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar dengan adanya kompensasi terhadap suatu perusahaan akan dapat meningkatkan kemajuan suatu perusahaan, juga bisa menjadi kemakmuran para pegawai yang bekerja dengan bonus atas kerja kerasnya atas

Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

keuntungan yang diperoleh perusahaan sebagai kompensasi membuat motivasi karyawan meningkat dan akan membuat produktivitas perusahaan meningkat dengan baik.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Hasil dapat dilihat dengan menggunakan analisis jalur (Path analysis) koefisien jalur model 2 ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng dengan tingkat probabilitas signifikan. Maka dari itu hipotesis ini diterima karena terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Hasil dapat dilihat dengan menggunakan analisis jalur (Path analysis) koefisien jalur model 2 ditemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng dengan tingkat probabilitas signifikan. Maka dari itu hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Dalam hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar dengan adanya kompensasi terhadap suatu perusahaan akan dapat meningkatkan kemajuan suatu perusahaan, juga bisa menjadi kemakmuran para pegawai yang bekerja dengan bonus atas kerja kerasnya atas keuntungan yang diperoleh perusahaan sebagai kompensasi membuat kinerja pegawai meningkat dan akan membuat produktivitas perusahaan meningkat dengan baik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Hasil dapat dilihat dengan menggunakan analisis jalur (Path analysis) koefisien jalur model 2 ditemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng dengan tingkat probabilitas signifikan. Maka dari itu hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Dalam hal ini menunjukkan bahwa motivasi penting dalam suatu instansi. Menurunnya motivasi pegawai dapat disebabkan karena kurangnya perhatian instansi terhadap pegawai, oleh karena itu pegawai harus membuat sebuah sistem atau strategi yang baik untuk pegawai sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan dari uji sobel, nilai t hitung dari pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng didapatkan hasil nilai lebih besar dari t tabel. Dengan demikian maka *hipotesis 6* yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng, diterima. Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kompetensi pegawai, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Begitupun dengan sebaliknya apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Maka dari itu, dengan melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan job description yang telah ditetapkan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan dari uji sobel, nilai t hitung dari pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng didapatkan hasil nilai lebih besar dari t tabel. Dengan demikian maka *hipotesis 7* tersebut, diterima. Dalam hal ini

Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada pegawai umumnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, dengan adanya kompensasi para pegawai merasa kontribusi yang diberikan dihargai, sehingga memacu kinerja pegawai menjadi semakin meningkat.

SIMPULAN

- Semakin baik kompetensi maka akan semakin bagus motivasi untuk meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan dan akan berkontribusi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.
- Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin termotivasi pegawai tersebut untuk bekerja.
- Semakin baik kompetensi pegawai, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja yang selanjutnya diharapkan akan berkontribusi pada proses kerja yang berkualitas Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.
- Apabila instansi mampu memelihara imbalan yang dikasih kepada karyawan dengan tujuan untuk menambah hasil kerja yang baik, hal ini sangat penting karena apabila sebuah kompensasi baik maka para pegawai otomatis akan merencanakan untuk membuat sebuah hal baru untuk dilakukan saat bekerja nanti.
- Dengan kompensasi yang ada diharapkan pegawai dapat merasakan hal yang sama dengan yang dikerjakan.
- Semakin baik motivasi pegawai, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja yang baik. Kemudian untuk pengaruh tidak langsung kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi masing-masing mendapatkan hasil yang diterima.

Referensi :

- Apriliandani, R. (2016). *PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI BELAJAR PESERTA DIDIK PADA PEMBELAJARAN MATEMATIKA KELAS VIII DI SMP NU 2 GRESIK*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Ardiana, I., Brahmayanti, I., & Subaedi, S. (2010). Kompetensi SDM UKM Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), Pp. 42-55.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- BAITI, N. (2017). *HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA PRIMA TRANSPORT BANDUNG*. PERPUSTAKAAN.
- Barlian, N. A. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Parukabupaten Jember. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 12(1).
- Aris, M., Al Munawwarah, R., Azis, M., & Sani, A. (2021). PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI, MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 4 SOPPENG. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1).
- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & Ilyas, G. B. (2021). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK, DISIPLIN KERJA, DAN KONDISI LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Tamsah, H., Ilyas, G., Nur, Y., Yusriadi, Y., & Asrifan, A. (2021). Uncontrolled consumption and life quality of low-income families: A study of three major tribes in south Sulawesi. *Management Science Letters*, 11(4), 1171-1174.
- YASIN, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. N., & PARENDEN, A. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Indriasari, D. P., & Sani, A. (2019). Pengendalian Manajemen Pupuk Subsidi. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(1).

- Sani, A., & Karim, A. (2022). Dampak terjadinya pandemic covid-19 terhadap penjualan minuman sarabba di Kota Makassar. YUME: Journal of Management, 5(1), 359-368.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR. Bata Ilyas Educational Management Review, 1(2).
- Nurofik, A., Rahajeng, E., Munti, N. Y. S., Hardiansyah, A., Firmansyah, H., Sani, A., ... & Wiyono, A. S. (2021). PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI. Penerbit Insania.
- Ahral, A., Ilyas, G. B., & Mulat, T. C. (2019). Pengaruh Kualitas Penyuluh Dan Pendidikan Terhadap Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat Melalui Pemahaman Masyarakat Di Wilayah Kerja Puskesmas Caile Kabupaten Bulukumba. YUME: Journal of Management, 2(3).
- Sani, A. (2016). Penerapan Otomasi dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Sirkulasi (Circulation Services) di UPT Perpustakaan UIN Alauddin Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Firman, A., Mustapa, Z., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Relationship Of TQM On Managerial Performance: Evidence From Property Sector in Indonesia.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). The effect of training and supervision of the head room on the performance of executive nurse room hospital surgical, hospital Tk. II Pelamonia Makassar. Jurnal Mirai Management, 1(2), 310-412.
- Sani, A. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen). Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10(2), 1-14.
- Febrian, W. D., Diwyarthi, N. D. M. S., Pratama, I. W. A., Eddy, I. W. T., Ruswandi, W., Purba, R. R., ... & Sarjana, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Get Press.
- Tamsah, H., Ilyas, G. B., Nur, Y., & Farida, U. (2019). The resilience of poor families and their effects on Poverty: A grounded research approach. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 21(6), 1-5.
- ISNAINI, D. B. J., DANILWAN, Y., MANSUR, D. M., ILYAS, G. B., MURTINI, S., & TAUFAN, M. Y. (2021). Perceived Distribution Quality Awareness, Organizational Culture, TQM on Quality Output. Journal of Distribution Science, 19(12), 1-14.
- Kadir, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Maraja Tour Plan. Jurnal Mirai Management, 3(2), 1-17.
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. YUME: Journal of Management, 2(1).
- Al Munawwarah, R., & Ilyas, G. B. (2022). Analisis Kompetensi Guru dan Sarana Prasarana terhadap Prestasi Belajar Siswa. YUME: Journal of Management, 4(3).
- Asna, F., Kadir, I., & Ilyas, G. B. (2018). PENGARUH PENGETAHUAN, PRILAKU, DAN PARTISIPASI TERHADAP PROGRAM STOP BUANG AIR BESAR SEMBARANGAN (BABS) DI DESA BOJO KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU. YUME: Journal of Management, 1(3).
- Suyatna, I., Riadi, R. I., Feriyanto, I. J., Gunawan, B. I., Sasono, R. R., & Rafii, A. (2019, November). Determination of water quality condition from water samples around location of ship to ship transfer of coal in Balikpapan, East Kalimantan, Indonesia. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 348, No. 1, p. 012067). IOP Publishing.
- Darwis, D., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI PROSES PEMBELAJARAN DI AKADEMI ILMU PELAYARAN AIPI MAKASSAR. YUME: Journal of Management, 2(1).
- Faridav, U., Yusriadi, Y., & Saniv, A. (2021). The Family Hope Program (PKH) Collective Partnership among Beneficiary Families (KPM) For Healthy Living through the Clean Friday Campaign. Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology, 15(2).
- Gunawan, B. I. (2019, February). Socioeconomic and institutional factors affecting the sustainable development for fisheries in Bontang City, Indonesia. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 236, No. 1, p. 012133). IOP Publishing.

- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202-212.
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213-224.
- Supriadi, S., Sani, A., & Setiawan, I. P. (2020). Integrasi Nilai Karakter dalam Pembelajaran Keterampilan Menulis Siswa. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 84-94.
- Gunawan, B. I. (2016). PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 50-75.
- Muzakir, M., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Keperawatan, Fasilitas Dan Minat Terhadap Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap RSUD Wisata Ulu Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 30-44.
- Anis, A. L., Ilyas, G. B., & Kadir, I. (2018). Pengaruh Aplikasi Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak, Motivasi Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Aparatur Pajak di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 48-65.
- Ermis, E., Ilyas, G. B., & Tasmin, H. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Jumhariyani, J., Ilyas, G. B., & Munir, A. R. (2018). Persepsi Kualitas Jasa Layanan Perizinan terhadap Inovasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 266-288.
- Rasyid, A. E., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2018). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Surasdiman, S., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Dan Pengetahuan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK PARIWISATA MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Hatta, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Sikap terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 1-16.
- Munir, A. R., Maming, J., Kadir, N., Ilyas, G. B., & Bon, A. T. (2019). Measuring the effect of entrepreneurial competence and social media marketing on small medium enterprises' competitive advantage: a structural equation modeling approach. In *International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. <https://www.researchgate.net/publication/335840479>.
- Kule, Y., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 221-239.
- Imron, A., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Budhiningtias Winanti, M. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Damanik, B. E., & SE, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK & BI)*, 20-28.

- Darmanto, R. S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Pemalang. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1).
- Dewi, A. N. (2017). *PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH (PD) KEBERSIHAN KOTA BANDUNG*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung.
- EKO, E. F. A. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI POLRES KERINCI. *JURNAL ADMINISTRASI NUSANTARA MAHA*, 2(1), 57-76.
- Erwinsyah, E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pdam Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 6(1), 13-17.
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Haryani, S. S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202-212.
- Istiarsono, Z. (2018). MANAJEMEN PEMBINAAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN KINERJA GURU. *INTELEGENSIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(1).
- Jannah, V. N., Permana, I., & Hidayat, M. T. (2015). ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA CIREBON (Studi Kasus Perbedaan Kompetensi Pegawai Laki-Laki Dan Perempuan). *Jurnal Ilmiah Publika*, 3(2).
- Jufri, Z. K. (2018). *KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR SISTEM ADMINISTRASI MANUNGKAL SATU ATAP (SAMSAT) WILAYAH GOWA*. Universitas Negeri Makassar.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655-676.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73-90.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK.)*. Paper Presented At The National Conference Of Creative Industry.
- Marlina, N. (2016). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN KCU BANDUNG*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung.
- Masud, E. (2018). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 32-52.
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal Of Management*, 2(1).
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal Of Management*, 2(1).
- Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 300-312.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.

- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103-120.
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Pertochina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Nuraeni, S., Mattalatta, M., & Syukur, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal Of Management*, 2(1).
- Oemar, Y. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK OCBC NISP Tbk CABANG PEKANBARU. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 207-222.
- Oktavianto, R., Nurcahyanto, H., & Sulandari, S. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah Dan DI Yogyakarta Area Semarang. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 3(2), 202-211.
- Parastika, W. (2016). *PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA BANDUNG*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1).
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1).
- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bali Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 112-120.
- Putri, F. R. (2017). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK WOORI SAUDARA 1906, TBK CABANG WASTUKENCANA BANDUNG*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung.
- Rahman, A. M., Mutiani, M., & Putra, M. A. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Pendidikan IPS. *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 10(2), 375-387.
- Ramdan, D. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi SDM PT. Inti (Persero) Bandung.
- Saputri, M. M. (2018). *EFEK KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT CONDONG CATUR YOGYAKARTA*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Sari, A. K., Dwimawanti, I. H., & Nurcahyanto, H. (2014). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 3(2), 252-261.
- Sari, M. D. N. (2017). *ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di The Cangkringang Jogja Villas And Spa)*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Sehaningtyas, A., & Amir, M. (2017). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Sales Promotion Girl (SPG) Lapangan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Setiawan, H. H. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI JAWA BARAT*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung.
- Simanjuntak, C. W. (2017). *Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Sumatera Utara*. Universitas Medan Area.
- Sodikin, S. R., & Ruslina Lisda, S. (2016). *PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KESESUAIAN TUGAS TEKNOLOGI (TASK TECHNOLOGY FIT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Lodaya Tbk)*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendra, S., Sudrajat, I. S., & Astuti, A. (2019). MINAT KONSUMEN TERHADAP KOPI ARABIKA DI CAFÉ% DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA. *JURNAL ILMIAH AGRITAS*, 3(1), 29-38.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Wicaksono, Y. M., & YUNIAWAN, A. (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pusat Koperasi Unit Desa Provinsi Jawa Timur)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Yunarsih, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan/Organisasi.
- Yunus, E. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(3), 368-387.
- Zainabun, Z., Sinring, B., & Kamidin, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 2(2), 48-59.