

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BPSDM) PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT THE OFFICE OF THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT
AGENCY (BPSDM) SHOUTH SULAWESI PROVINCE**

Alfonsus Logho, Nurfaidah, Syahrul Mansyur

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ypup Makassar
nurfaidahYpup67@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan di kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan dengan populasi dan sampel responden ditetapkan sebanyak 60 orang dengan metode sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif kualitatif untuk menjelaskan data penelitian dan analisis data kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan variabel independen kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) provinsi Sulawesi Selatan diukur dari gaji, bonus dan tunjangan mempunyai pengaruh yang signifikan dan tingkat korelasi yang kuat terhadap kinerja pegawai, variabel independen Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) provinsi Sulawesi Selatan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dengan adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberi kesempatan untuk mendapatkan jabatan, variabel independen Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) provinsi Sulawesi Selatan dengan upaya yang dilakukan oleh instansi

tersebut dapat dilihat perasaan nyaman dan merasa telah banyak berjasa sehingga mampu menumbuhkan loyalitas pegawai pada organisasi tersebut, Kemudian variable independen (kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) provinsi Sulawesi selatan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract: The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation, motivation and organizational commitment on employee performance in the office of the South Sulawesi Province Human Resources Development Agency (BPSDM). This research was carried out at the office of the Human Resources Development Agency (BPSDM) of South Sulawesi Province with a population and sample of respondents set as 60 people with a saturated sampling method where all members of the population were used as samples. The data analysis used was descriptive qualitative to explain the research data and quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. The results of the study found that the independent variable compensation (X1) has a positive effect on employee performance at the office of the Human Resources Development Agency (BPSDM), South Sulawesi province, measured from salaries, bonuses and allowances which have a significant effect and a strong level of correlation on employee performance, independent variable Motivation. (X2) has a positive effect on the performance of employees at the office of the Human Resources Development Agency (BPSDM) in South Sulawesi province, the higher the motivation, the higher the employee's performance with the desire to complete work and to give the opportunity to get a position, independent variable Organizational Commitment (X3) It has a positive effect on the performance of employees at the office of the Human Resources Development Agency (BPSDM) of South Sulawesi Province with the efforts made by these agencies, it can be seen that they feel comfortable and feel that they have done a lot so that they are able to foster employee loyalty to the organization. Then, the independent variables (compensation, motivation and organizational commitment) simultaneously have a significant and positive effect on employee performance (Y) at the office of the Human Resources Development Agency (BPSDM), South Sulawesi province.

Keywords: compensation, motivation, organizational commitment, employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada sektor publik akan

berusaha mengungkap bahwa manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi perkembangan bangsa yang utuh dan

menyeluruh perkembangan globalisasi kian maju, dan daya saing akan perkembangan terus meningkat.

Sumber Daya Alam (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuannya untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan suatu instansi/organisasi.

Tujuan umum manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerjaan dalam sebuah organisasi. Sementara tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer ini, atau manajer-manajer fungsional yang lain. Agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif, dengan tujuan yang dimiliki yakni, tujuan sosial, tujuan organisasional dan tujuan individual.

Keberhasilan manajemen tentu merupakan tingkat pencapaian hasil dari berbagai pihak dalam sebuah instansi/organisasi dalam hal ini diharapkan tentu kinerja. Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting bagi perusahaan atau organisasi, karena perannya sebagai ssubjek pelaksana operasional perusahaan. Sumber daya manusia pun merupakan sumber daya yang memiliki kelebihan dibanding sumber daya lainnya. Sumber daya

yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi seperti modal dan metode yang tidak bisa memberikan hasil optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia. Mendapatkan hasil yang optimal sumber daya manusia pun harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia. Mendapatkan hasil yang optimal sumber daya manusia pun harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal (Mufliin, 2015).

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Apakah kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan

Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan?

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan.
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan.

Manfaat Penelitian ini adalah: (i) Praktis sebagai bahan masukan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan serta tindakan-tindakan selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan

pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan; (ii) teoritis sebagai tambahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan tidak berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia diperlukan pengelolaan yang tepat agar tujuan, visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengaatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan 2018). Menurut Sutрино(2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Kompensasi menurut Handoko (2017) adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk,

seperti: pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarya.

Jenis-jenis kompensasi antara lain:

1. Kompensasi langsung
2. Kompensasi tidak langsung
3. Insentif.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu tidak tampak yang memberi kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dengan mencapai tujuan dorongan tersebut terdiri atas dua komponen yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan perilaku kekuatan (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) Sadarmayanti (2017).

Tujuan motivasi adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan disuatu organisasi
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi mengekspresikan perhatiannya

terhadap organisasi. Menurut Hendrawan (2017)

Indikator komitmen antara lain:

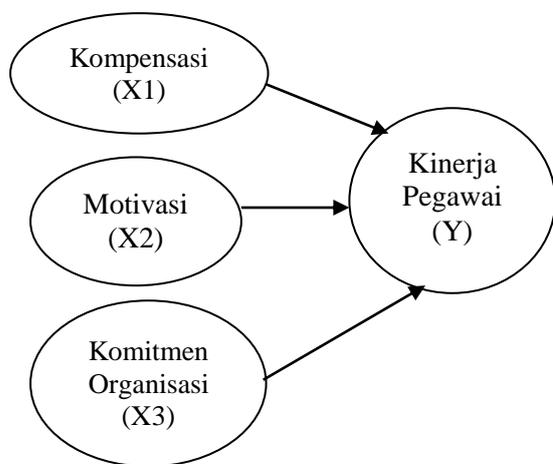
1. Identifikasi organisasi merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya;
2. Keterlibatan diri penyerapan aktifitas dan penerapan peraturan organisasi segingga kedalaman psikologinya;
3. Loyalitas organisasi.

Kinerja pegawai menurut Wibowo (2017) kinerja merupakan tanggung setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mengidentifikasi harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja dengan baik.

Indikator kinerja karyawan diberikan kepada karyawan harus adanya penilaian terhadap karyawan tersebut :

1. Kualitas kerja;
2. Kuantitas kerja;
3. Tanggung jawab;
4. Kerjasama;
5. Insentif.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan baik secara parsial maupun simultan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif. Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Sedangkan desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis yaitu desain yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian akan tetapi tidak digunakan untuk membuat

kesimpulan yang lebih luas. Sugiyono (2014).

Berdasarkan tujuan penelitian ini maka tempat dalam penelitian ini yaitu pada Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi selatan yang beralamat di Jl.Cendrawasi No 105 kecamatan tamalate kota Makassar, provinsi Sulawesi selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua (2) bulan.

Menurut Sugiyono (2017), menjelaskan bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dapat dilihat dari jumlah pegawai yang ada pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan, yang berjumlah 80 orang pegawai.

Sugiyono (2017), menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili). Dalam penelitian ini jumlah sampel dapat ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu seperti di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas nilai kesalahan pengambilan sampel sebesar 5% atau 0,05

Sehingga dalam penelitian ini penentuan sampel dapat ditentukan sebesar 60 sampel. Penentuan sampel menggunakan rumus dibawah ini:

$$n = \frac{80}{1 + 80(0,05)^2}$$

$$n = \frac{80}{1,28}$$

n = 62,5 di bulatkan menjadi 60 orang Responden.

Jumlah sampel diatas diambil dengan cara proporsional random sampling dengan menggunakan kriteria yang telah ditentukan.

Menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Maka terdapat dua variabel dalam

penelitian ini yaitu: variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2017), menjelaskan Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterum), bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Maka analisis regrei linier ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 3. suatu analisis untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara variabel independen kompensasi (X1),motivasi (X2) dan Komitmen organisasi (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan, maka dapat digunakan persamaan regresi dan korelasi menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.283	1.387		2.367	.021
	Kompensasi (X1)	.415	.075	.494	5.518	.000
	Motivasi (X2)	.261	.087	.280	3.005	.004

	Komitmen Organisasi(X3)	.239	.109	.220	2.191	.033
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Hasil olah data menggunakan program SPSS, 2020.

Dari hasil perhitungan pada tabel yang tertera diatas maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3.283 + 0,415X_1 + 0,261X_2 + 0,239X_3$$

Dari hasil regresi tersebut ditunjukkan bahwa:

1. Jika kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi bernilai 0 (nol) maka kinerja pegawai akan sebesar 3.283.
2. Setiap perubahan pada variabel Kompensasi akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,415.
3. Setiap perubahan pada variabel Motivasi akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,261.
4. Setiap perubahan pada variabel Komitmen Organisasi akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,239.

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengansumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. (t-test) hasil perhitungan ini

selanjutnya dibandingkan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 5%.

Kriteria yang digunakan sebagai berikut: jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen. pengambilan keputusan pada uji t.

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (bpsdm) provinsi Sulawesi selatan. Selanjutnya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel Komitmen organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengujian yang dilakukan pada variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan adalah sebagai berikut:

1. Uji t yang dilakukan pada variabel kompensasi (X1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = (5,518)$ dan $t_{table} = 0.2586$,

jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi (X1) diterima, karena terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan. .

2. Uji t yang dilakukan pada variabel Motivasi (X2) menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = (3,005)$ dan $t_{tabel} = 0,2586$, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi (X2) pengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan. .
3. Uji t yang dilakukan pada variabel Komitmen organisasi (X3) menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = (2,191)$ dan $t_{tabel} = 0,2586$, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa Komitmen organisasi (X3) pengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan.

Berdasarkan pengujian variabel diatas maka ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah dikemukakan dengan cara menguji nilai pada variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan probabilitas kesalahan kurang dari 5%. Hasil Uji F tersebut dapat kita lihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji F ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	357.792	3	119.264	61.166	.000 ^a
	Residual	109.191	56	1.950		
	ToTotal	466.983	59			

a. Dependent variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2),

Sumber: Hasil Olah Data menggunakan SPSS 2020.

Berdasarkan olah data yang hasilnya tertera pada tabel 2 di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan $F_{hitung} 61.166 > 3,10 F_{tabel}$, sehingga terdapat pengaruh secara simultan

terhadap variabel Kompensasi, (X1), Motivasi (X2) dan Komitmen organisasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.754	1.39637

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2)

Sumber: Hasil olah data menggunakan program SPSS, 2020

Dari hasil tabel 3. diatas variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi menunjukkan besar nilai $R^2 = 0,766$ yang berarti bahwa hubungan positif antara variabel (X1) dan (X2), (X3) secara simultan terhadap (Y) dengan persentase 76,6% dan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan diatas dan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel independen kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan

2. Variabel independen Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan.
3. Variabel independen Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi selatan.
4. Variabel independen Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan beberapa saran bagi seluruh Pegawai yang ada pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi BPSDM untuk mempertahankan bahkan meningkatkan lagi kompensasi yang diberikan instansi tersebut kepada pegawai dengan cara memperhatikan kewajaran dan kesesuaian dalam pemberian tunjangan.
2. Terkait dengan motivasi perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada pegawai pada kantor BPSDM.
3. BPSDM dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkembang sekaligus mendapatkan imbalan yang layak.
4. Disarankan kepada kantor BPSDM untuk meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan cara mendorong motivasi dan semangat dalam bekerja serta memiliki kreatif dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

Amir, Faisal Mohammad. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja*

Karyawan. Yogyakarta: Mitrawacana media.

Hendrawan. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: PT Indah Kelam.

Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT.Raja Grafindo.

Kusumpatri, Erka Setyani.(2015). *Komitmen pada perubahan organisasi*. Jakarta: Permada media grup.

Mangkunegara, Achmad. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Rido, Sanjaya. (2018). *Pengaruh Motivasi Kinerja Terhadap Pegawai Dalam Prespektif Ekonomi Islam*.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Shale, Mahadin. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai* .Makassar: Aksara Timur.

Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Kinerja, Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Prasada.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* .Jakarta: Alfabeta.

- _____. (2018). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif*. Cetakan 28. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R. & Nurhayati E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Kencana.
- Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jawa Barat: CV Pustaka Setia.
- Uno B, Hamzah. (2017). *Teori Motifasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Ria Mardiana & Syarif Darman. (2018). *Komitmen Organisasi*. Yogyakarta: Nas Media