




**PENGARUH TAMBAHAN PERBAIKAN PENGHASILAN DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KOLAKA TIMUR**

**Aspian Suute<sup>\*1</sup>, Arifuddin Mas'ud<sup>2</sup>, Asraf Yunus<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia

Corresponding Author: [aspiansuute74@gmail.com](mailto:aspiansuute74@gmail.com)

<p><b>Info Article</b></p> <p>Received : 10 Maret 2023</p> <p>Revised : 07 April 2024</p> <p>Accepted : 01 Mei 2024</p> <p>Publication : 31 Mei 2024</p>	<p><b>Abstract:</b> <i>This study aims to determine and analyze the influence of additional income improvement and work effectiveness on the performance of Civil Servants in the Local Government of East Kolaka Regency. The sample in this study consists of a portion of Civil Servants in the Local Government of East Kolaka Regency, totaling 97 individuals. This study uses multiple linear regression analysis. The results of the study show that: (1) Additional income improvement and work effectiveness have a positive and significant effect on the performance of Civil Servants in the Local Government of East Kolaka Regency. (2) Additional income improvement has a positive and significant effect on the performance of Civil Servants in the Local Government of East Kolaka Regency. (3) Work effectiveness has a positive and significant effect on the performance of Civil Servants in the Local Government of East Kolaka Regency.</i></p>
<p><b>Keywords:</b> <i>Additional Income Improvement, Work Effectiveness, Civil Servant Performance</i></p> <p><b>Kata Kunci:</b> Tambahan Perbaikan Penghasilan, Efektivitas Kerja, Kinerja Aparatur Sipil Negara</p>	<p><b>Abstrak:</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur yang berjumlah 97 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. (2) Tambahan perbaikan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. (3) Efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur.</p>
<p><b>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</b></p> 	

## PENDAHULUAN

Dewasa ini semakin disadari bahwa asset termahal dan terpenting suatu perusahaan adalah tenaga kerja manusia atau karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dipahami karena manusia menduduki posisi sentral atau tidak dapat digantikan peranannya sebagai pemikir yang rasional dalam mengelola, menggerakkan, dan mengendalikan segenap sumber daya lainnya, seperti dana, materil dan sarana kerja. Oleh karena itu, upaya pembangunan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan semakin ditingkatkan kualitasnya, dimana hanya dengan kemampuan profesional yang tinggi memungkinkan tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Ditinjau dari sudut manajemen ruang lingkup organisasi, manusia menempati posisi utama diantara sumber-sumber daya lainnya, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan berperan secara efektif bila digerakan dan dikendalikan oleh para tenaga kerja yang memiliki integritas serta kompetensi untuk menunjukkan loyalitas. Perencanaan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat akan sangat menguntungkan. Dimana salah satu tujuannya mengembangkan sumber daya manusia sebagai penggerak dalam mengelola sumber daya alam dan manusia. Peningkatan loyalitas karyawan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin serta pengolahan sumber daya yang dimiliki serta tingkat pengetahuan dan kematangan jiwa berorganisasi, dimana dalam pengembangan sumber daya manusia pimpinan harus memperhatikan kualitas serta pengembangan pengetahuan dan keahlian karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dalam pengelolaan manajemen organisasi untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai dengan menggerakkan fungsi-fungsi manajemen yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian (Siagian, 2020). Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen di dalam organisasi menjadi tanggung jawab pimpinan yang bersinergi dengan para anggotanya di dalam organisasi. Kemampuan pimpinan organisasi dalam mengkomunikasikan visi, misi dan strategi operasional organisasi diperlukan pula pendekatan perilaku manusia (*human behavior*).

Aktivitas atau pekerjaan suatu organisasi merupakan suatu kolektivitas sehingga dalam setiap penyelesaian rangkaian pekerjaan seorang pegawai dituntut untuk bekerja sama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dengan pegawai lain dalam organisasi itu. Dalam sebuah organisasi, yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau aktivitas kerja tersebut sehingga dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi ditunjukkan dengan keseriusan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019:94). Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh kinerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya kinerja yang dimiliki seorang pegawai umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya. Menurut Dessler (2020:4) sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global.

Kinerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Martoyo, 2019:156). Menurut Handoko (2020:193) pengertian kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja didefinisikan dengan “hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya” (Hariandja, 2020:290).

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah tambahan perbaikan penghasilan. Tambahan perbaikan penghasilan adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi. Menurut Bangun (2019:295), tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai. Kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2020:176).

Menurut Kadarisman (2019:230), tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017, tunjangan perbaikan penghasilan adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja pegawai oleh Amirulloh (2023), Wardani,

dkk (2023) dan Chusna, dkk (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Malanuwa, dkk (2023) dan Iryani, dkk (2022) yang menemukan tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah efektivitas kerja. Steers (2018:203) mengemukakan bahwa efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan.

Steers (2018:14) mengemukakan efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai oleh Rusdi, dkk (2023), Djainal, dkk (2023), Purnasiwi dan Alam (2022), Mulyadi dan Suwarsi (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Mawardi (2022), Wahyuni, dkk (2022) yang menemukan efektivitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur diharapkan sudah memuaskan. Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur diharapkan dapat menunjukkan akurasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pegawai melakukan pekerjaan dengan sedikit kesalahan dan kesalahan

margin yang kecil, yang menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Selain itu juga, pegawai diharapkan dapat menunjukkan tingkat kehadiran yang baik dan ketaatan terhadap jadwal kerja. Pegawai hadir dengan tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja mereka, yang berkontribusi positif pada produktivitas dan efektivitas organisasi.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan peneliti, kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur berada pada kondisi belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur, antara lain masih banyak pegawai yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu masih banyak juga pegawai yang kuantitas pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Komitmen pegawai juga masih rendah karena banyak pegawai yang sering datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat pegawai yang mengobrol maupun bersantai dan tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Dan juga masih banyak pegawai yang tidak hadir baik karena alasan sakit, izin, maupun mangkir.

Selain itu juga, tunjangan perbaikan penghasilan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur cukup optimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur yang merasa penetapan SKP telah realistis dan terukur yang dapat diakses oleh setiap pegawai. Dengan pengukuran kinerja yang adil dan objektif tentunya menjadi dasar dalam memberikan tunjangan perbaikan penghasilan. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar tunjangan perbaikan penghasilan dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa masih adanya pegawai yang merasa lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur belum menerapkan kebijakan yang mendukung dan mendorong kehadiran yang konsisten dari pegawai. Selain itu, pegawai merasa perlunya fleksibilitas untuk mengatasi situasi khusus yang mungkin menghambat kehadiran.

Selain itu juga, efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur cukup optimal. Hal ini dikarenakan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur menunjukkan akurasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pegawai melakukan pekerjaan dengan sedikit kesalahan dan kesalahan margin yang kecil, yang menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Selain itu juga, pegawai menunjukkan tingkat kehadiran yang baik dan ketaatan terhadap jadwal kerja. Pegawai hadir dengan tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja mereka, yang berkontribusi positif pada produktivitas dan efektivitas organisasi. Akan tetapi masih terdapat kekurangan

yang harus diatasi agar efektivitas kerja dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai tidak menghasilkan jumlah produksi atau hasil kerja yang diharapkan. Pegawai mengalami masalah dalam mencapai target produktivitas. Selain itu juga, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, menyebabkan minimnya inovasi dan inisiatif pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena empirik diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: “Pengaruh tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur”.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur.
2. Apakah tambahan perbaikan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur.
3. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur.

Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur.
2. Pengaruh tambahan perbaikan penghasilan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur.
3. Pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian adalah di Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Objek penelitian ini adalah tambahan perbaikan penghasilan, efektivitas kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Total Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur yang tersebar di Sekretariat Daerah, DPRD, KPU, Dinas, Badan/ Lembaga Tehnis Lainnya, Kecamatan dan Kelurahan dengan jumlah Aparatur Sipil Negara sebanyak 3.257 Aparatur Sipil Negara.

Mengingat populasi dalam penelitian ini banyak dan juga keterbatasan waktu dan biaya, maka dalam penelitian ini besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2000) dengan tingkat kesalahan 10% dengan bentuk perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Tingkat Kesalahan yang ditoleransi yaitu 10%

Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel yaitu :

$$= \frac{3.257}{3.257 \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{3.257}{33,57} = 97,02$$

$$n = 97,02 = 97 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, maka peneliti menarik sampel sebanyak 97 orang responden.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistika inferensial dengan model regresi linear berganda, dengan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e \text{ (Supranto, 2020)}$$

Di mana :

Y = *Dependent variabel*

$\beta_0$  = Konstanta

$X_1, \dots, X_n$  = *Independen variabel ke-i* (i = 1,2,3, ..., n)

$\beta_1, \dots, \beta_n$  = Koefisien regresi masing-masing Variabel  $X_1$  (i = 1, 2, 3 ..., n)

e = Faktor galat/tingkat kesalahan

Dari persamaan tersebut, dapat diaplikasikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja ASN

$\beta_1$  = Koefisien regresi  $X_1$

$X_1$  = Variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan

$\beta_2$  = Koefisien regresi  $X_2$

$X_2$  = Variabel Efektivitas Kerja

e = Faktor kesalahan

$\beta_0$  = Konstanta

(asumsi = 0)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2020:84).

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai variabel terikatnya.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , Variabel-variabel bebas (tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja Aparatur Sipil Negara).

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ , Variabel-variabel bebas (tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja Aparatur Sipil Negara).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2020:84), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2020:84). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja Aparatur Sipil Negara) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_0 = 0$ , Variabel bebas (tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja Aparatur Sipil Negara).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Variabel bebas (tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja Aparatur Sipil Negara).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2020:85), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 5.1. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60311.092	2	30155.546	241.689	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11728.393	94	124.770		
	Total	72039.485	96			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 5.1. tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka secara statistika variabel tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja secara simultan (bersama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada taraf kepercayaan 95%.

#### Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara parsial sebagai berikut:

Tabel 5.2. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.571	4.889		2.162	.033
	X1	.896	.312	.202	2.873	.005
	X2	1.607	.151	.745	10.616	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 5.2. tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 10,571 + 0,202 X_1 + 0,745 X_2$$

Dimana :  $Y = \text{Kinerja Aparatur Sipil Negara}$        $\alpha = 10,571$

$X_1 = \text{Tambahan Perbaikan Penghasilan}$        $\beta_1 = 0,202$

$X_2 = \text{Efektivitas Kerja}$        $\beta_2 = 0,745$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 10,571 sebelum dipengaruhi oleh tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja.
2. Koefisien regresi untuk variabel tambahan perbaikan penghasilan ( $X_1$ ) sebesar 0,202, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari tambahan perbaikan penghasilan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur dengan asumsi faktor lain (efektivitas kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
3. Koefisien regresi untuk variabel efektivitas kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,745, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari efektivitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur dengan asumsi faktor lain (tambahan perbaikan penghasilan) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel secara parsial, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dimaksud dapat dilihat pada tabel 5.13.

Tabel 5.3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.837	.834	11.17006

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil koefisien korelasi dan determinasi pada tabel 5.3. di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai  $R^2$  (*R-Square*) sebesar 0,837 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur adalah 83,7% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 16,3%.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,915 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja terhadap

kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur adalah sebesar 0,915. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “Fit” atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur.

## **Pengujian Hipotesis**

### **a. Uji F**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti yang berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha=0,05$ . Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

### **b. Uji t**

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah: tambahan perbaikan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha=0,05$ . Karena itu, secara parsial variabel tambahan perbaikan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha=0,05$ . Karena itu, secara parsial variabel efektivitas kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara, hal ini disebabkan karena tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja tersebut dapat memacu Aparatur Sipil Negara untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga kinerja Aparatur Sipil Negara meningkat. Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur merasa tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja sangat baik yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2020:239) yang menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil yang diberikan di luar gaji berdasarkan kriteria tertentu, yang bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi agar pegawai lebih disiplin, akan tetapi dalam rangka pembangunan daerah. Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan salah satu bentuk tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai selain gaji. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi berupa tambahan penghasilan khususnya bagi pegawai negeri sipil pemerintahan daerah telah diatur berdasarkan peraturan perundangundangan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Silalahi (2018:128) mengungkapkan bahwa efektivitas adalah yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit. Efektivitas ialah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang

dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

### **Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara tambahan perbaikan penghasilan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Ini menunjukkan bahwa tambahan perbaikan penghasilan akan dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bangun (2019:295) yang menyatakan bahwa tambahan perbaikan penghasilan adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi. Tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai. Kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2020:176).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kadarisman (2019:230), tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017, tunjangan perbaikan penghasilan adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2020:239) yang menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil yang diberikan di luar gaji berdasarkan kriteria tertentu, yang bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi agar pegawai lebih disiplin, akan tetapi dalam rangka pembangunan daerah. Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan salah satu bentuk tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai selain gaji. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi berupa tambahan penghasilan khususnya bagi pegawai negeri sipil pemerintahan daerah telah diatur berdasarkan peraturan perundangundangan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amirulloh (2023), Wardani, dkk (2023) dan Chusna, dkk (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tambahan perbaikan penghasilan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Malanuwa, dkk (2023) dan Iryani, dkk (2022) yang menemukan tambahan perbaikan penghasilan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

### **Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja akan dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Steers (2018:203) mengemukakan bahwa efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Steers (2018:14) mengemukakan efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Silalahi (2018:128) mengungkapkan bahwa efektivitas adalah yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit. Efektivitas ialah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar

ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusdi, dkk (2023), Djainal, dkk (2023), Purnasiwi dan Alam (2022), Mulyadi dan Suwarsi (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawardi (2022), Wahyuni, dkk (2022) yang menemukan efektivitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa peningkatan tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur.
2. Tambahan perbaikan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa peningkatan tambahan perbaikan penghasilan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur.
3. Efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa peningkatan efektivitas kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul, H dan Muhammad, S. K. (2019). **TEORI, KONSEP DAN APLIKASI AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK**. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. (2020). **PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTIK**. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bangun, Wilson. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, Erlangga, Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Darma, D. C., Purwadi, Sundari, I., Hakim, Y. P., & Pusriadi, T. (2020). *JOB CHARACTERISTICS, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, AFFECTIVE COMMITMENTS AND EMPLOYEE PERFORMANCE*. *Research and Review: Human Resource and Labour Management*, Vol. 1(1), 7-18.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2018). *PERILAKU DALAM ORGANISASI*. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. (2020). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SIXTEENTH EDITION*. Florida International University. Florida: Pearson.
- Gibson. (2019). *MANAJEMEN PERSONALIA*. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, I. dan Sudita, I. N. (2018). *PERILAKU KEORGANISASIAN*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Gomes, F. C. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hackman dan Oldham., (2018). *TEORI KEPUASAN KERJA. HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*, Ebook, Global Edition. Education Limited.
- Hafidzi, Achmad Hasan., Adha Risky Nur dan Nurul Qomariah,. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS SOSIAL KABUPATEN JEMBER*. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Handoko, T. Hani. (2020). *MANAJEMEN PERSONALIA & SUMBERDAYA MANUSIA*. BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PENGADAAN, PENGEMBANGAN, PENGKOMPENSASIAN DAN PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, edisi revisi, cetakan kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, Jhon M. (2019). *HUMAN RESOUCCE*. 8th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Jackson , S. E., Schuler, R. S., dan Werner , S. (2018). *MANAGING HUMAN RESOURCES (12 ed.)*. New York: Oxford University Press.

- Larasati, Sri. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad, (2019). PENGUKURAN KINERJA SEKTOR PUBLIK. Penerbit Universitas Terbuka, Banten.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Edisi Kelima, PT. BPF, Yogyakarta.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2019). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, Wayne R. (2021). SDM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Edisi Kesepuluh Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA PROFESI DALAM DUNIA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Nawawi, Hadari. (2017). PERENCANAAN SDM UNTUK ORGANISASI PROFIT YANG KOMPETITIF. Yogyakarta: UGM Press.
- Ndraha, Taliziduhu. (2018). PENGANTAR TEORI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, Jakarta : Rineka Cipta
- Nitisemito, Alex S. (2020). MANAJEMEN PERSONALIA. Jakarta : Balai Aksara.
- Panggabean, Mutiara, S. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 Tentang PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2011 tentang HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI
- Riduwan. (2019). SKALA PENGUKURAN VARIABEL-VARIABEL PENELITIAN. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN DARI TEORI KE PRAKTEK. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.

- Robbins, Stephen P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, PT. Sinar Abadi, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P., & Judge, T. A. (2019). PERILAKU ORGANISASI. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2020). PADUAN LENGKAP SPSS 26. Jakarta: PT.Elek Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2018). MANAJEMEN TENAGA KERJA INDONESIA PENDEKATAN ADMINISTRASI DAN OPERASIONAL. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2020). SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA . Bandung : Mandar Maju
- Siagian, S. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2021), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoner, James dan Edward Freeman. (2017). MANAJEMEN JILID I, terjemahan Alexander Sindoro, Jakarta. PT. Prahallindo.
- Sugiyono. (2022). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2020). STATISTIK I. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Suwanto. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI BMT ELRAUSHAN TANGERANG. Jenius Vol.3. No.2
- Thoha, Miftah. (2019). KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN. Edisi Kesatu. Cetakan Keduapuluh, Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Uhing, Y, et., al. (2019). FAKTOR-FAKTOR LOYALITAS PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1).
- Wahjono, Sentot Imam. (2020). PENGANTAR BISNIS. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Werdiningsih, Rini Dkk. (2023). KONSEP DASAR TEORI ORGANISASI. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Wibowo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta : Bumi Aksara.

- Wilson dan Heyyel. (2017). HAND BOOK OF MODERN OFFICE MANAGEMENT AND ADMINISTRATION SERVICE. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Winardi. (2020). KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wiyono, Gendro, (2020), MERANCANG PENELITIAN BISNIS DENGAN ALAT ANALISIS SPSS 25 & SMARTPLS 3.2.8, Edisi kedua, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wungu, Jiwo., dan Brotoharsojo, Hartanto. (2018). TINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN ANDA DENGAN MERIT SYSTEM. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.