



PENGARUH KUALITAS SDM DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONEL SATRESKRIM POLRES PAMEKASAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI

Chamariyah¹⁾, Wahyu Dwi Purnomo²⁾, C. Sri Hartati³⁾

¹⁾²⁾³⁾Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: ¹⁾Chamariyahs@yahoo.com ²⁾Wahyudwip1985@gmail.com, ³⁾c.srihartati@gmail.com

(Submit : 11 April 2022, Revised 21 April 2022, Accepted : 9 Mei 2022)

Abstract

Wahyu Dwi Purnomo, 2022. *The influence of HR quality and HR competence on the performance of Pamekasan Police Satreskrim personnel mediated by motivation. Postgraduate Program at Wijaya Putra University, Surabaya.*

This type of research is explanatory research, the approach uses a quantitative approach, data analysis uses Partial Least Square (PLS). The research sample was 65 people. The aims of this research are 1). To determine and analyze the direct influence of the quality of human resources on the performance of the Satreskrim Polres Pamekasan personnel; 2). To find out and analyze the direct influence of competence on the motivation of the Satreskrim Polres Pamekasan; 3). To find out and analyze the direct influence of the quality of human resources on the motivation of the Satreskrim Polres Pamekasan; 4). To find out and analyze the direct influence of competence on the motivation of the Satreskrim Polres Pamekasan; 5). To find out and analyze the direct influence on the performance of the Satreskrim Polres Pamekasan personnel; 6). To determine and analyze the direct influence of the quality of human resources on the performance of the Satreskrim Polres Pamekasan personnel mediated by motivation; 7) To find out and analyze the direct influence of competence on the performance of Satreskrim Polres Pamekasan personnel which is mediated by motivation. Smart PLS version 3.0 analysis tool, research variables include independent variables: HR quality and HR competence, personnel performance monitoring variables, mediating variables: motivation.

Based on data analysis using smart PLS, the results of the study show that: 1) HR quality has a significant effect on personnel performance, with the original sample value of 0.055; 2). Competence has a significant effect on motivation with the original sample value of 0.540; 3). The quality of human resources has a significant effect on motivation, with the original sample value of 0.376; 4). Competence has a significant effect on motivation, with the original sample value of 0.540; 5). Motivation on personnel performance, with the original sample value of 0.376; 6). The quality of human resources has a significant effect on the performance of personnel mediated by motivation, with the original sample value of 0.244; 7). Competence has a significant effect on personnel performance mediated by motivation, with the original sample value of 0.351. The

dominant influence is the influence of competence on motivation; and the effect of competence on motivation.

Keywords: quality of human resources, competency of human resources, motivation, personnel performance

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi adalah sesuatu yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh adanya upaya pelaku yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kinerja yang dicapai. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga baik. Demikian juga halnya dengan organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan unsur utama sehingga disebut faktor sentral/penggerak organisasi. Organisasi hanya berfungsi jika manusia dihimpun di dalamnya saling berinteraksi dalam mewujudkan volume dan beban kerjanya (Nawawi, 2017). Manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun bentuknya.

Organisasi dalam hal ini khususnya Satreskrim Polres Pamekasan dapat dipandang sebagai wadah dan proses yang baik, dimana mampu menggerakkan sumber daya utama organisasi yaitu personel yang dimiliki agar mampu dan peka dalam merespon kebutuhan dan keluhan yang dihadapi masyarakat terkait pelayanan, penegakan hukum, pelindung dan sebagai pengayom masyarakat diharapkan memiliki personel yang handal dan profesional. Dalam hal ini seorang personel Satreskrim Polres Pamekasan yang profesional dimaksudkan mampu mencapai kinerja yang maksimal demi pencapaian tujuan organisasi Satreskrim Polres Pamekasan.

Satreskrim Polres Pamekasan sebagai salah satu unsur organisasi penegak hukum

yang mengutamakan sumber daya manusia yang handal dan tangguh untuk menggerakkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Satreskrim Polres Pamekasan yang beroperasi di jalan Stadion Pamekasan merupakan salah satu unsur organisasi dibawah naungan Polres Pamekasan merupakan bentuk organisasi penegak hukum yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan keamanan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu dalam menjalankan perannya sesuai dengan amanat undang-undangan, maka Satreskrim Polres Pamekasan harus benar-benar dapat bekerja secara optimal, dan menjalankan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Personel Satreskrim Polres Pamekasan sebagai aparat keamanan diharapkan memiliki sikap yang profesional, kompeten dan akuntabel yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga mampu meningkatkan mutu keamanan dan kinerja yang tinggi serta profesional. Agar dapat menjalankan perannya sesuai amanat undang-undang serta mampu bekerja secara optimal, Satreskrim Polres Pamekasan diharapkan menumbuhkan sikap profesionalisme, kompeten dan akuntabel personel yang dimiliki agar mampu mendukung dan menjalankan program-program yang direncanakan; mengintensifkan perannya dalam melindungi negara dan mengayomi masyarakat dibidang keamanan. Hal ini tentunya membutuhkan dukungan dan partisipasi baik lingkungan internal maupun eksternal; serta diperlukan komitmen dan kerja keras seluruh jajaran Satreskrim Polres Pamekasan mewujudkan bukti nyata.

Sebagai lembaga yang memberikan perlindungan kepada masyarakat, tentunya Satreskrim Polres Pamekasan dalam menjalankan tugasnya mengalami pasang surut terhadap pencapaian kinerja personel. Beberapa faktor yang menjadi penyebab adalah 1) Kualitas SDM masing-masing personel yang berbeda, 2) Adanya kompetensi SDM yang beraneka ragam, 3) Motivasi personel terhadap organisasi dan dalam menjalankan tugas yang diemban berbeda pula. Hal ini merupakan tanggung jawab komandan sebagai pimpinan tertinggi di kesatuan tersebut agar kinerja personel bisa meningkat lebih optimal.

Menurut Bernardin dan Russel, (2013:379), kinerja didefinisikan sebagai suatu catatan prestasi yang dihasilkan selama periode tertentu. Sedangkan menurut Byars dan Rue, (2014:99), mengartikan kinerja adalah seperangkat hasil karakteristik individu dan persepsinya terhadap peran yang harus dilakukannya. Usaha dalam hal ini adalah sejumlah energi yang dikerahkan individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya baik energi fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik individu yang tercakup dalam kinerjanya. Kinerja personel dapat diukur dengan berbagai aspek misalnya dalam memecahkan sebuah kasus kejahatan yang terjadi. Kinerja personel idealnya adalah menjaga, mengayomi, dan melayani masyarakat, namun pada kenyataannya banyak anggota personel yang melakukan pelanggaran. Kinerja personel adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja personel adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja personel dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Tercapainya kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sumber daya manusia/personel. Dari sisi personel, motivasi pimpinan dan balas jasa memiliki peranan yang

penting yang mampu meningkatkan kinerja. Dari sisi personel, balas jasa dilihat sebagai sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidup yang tidak hanya terbatas pada kebutuhan pokok saja, yang mampu menjadi motivasi personel. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM). Menurut Simamora, (2015:66), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Sedangkan Rahmatullah, (2013:48), menjelaskan bahwa kinerja SDM dipengaruhi tiga faktor, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Wirawan, (2014), menjelaskan bahwa kinerja SDM merupakan hasil sinergi dari tiga faktor, yaitu faktor internal karyawan, faktor internal organisasi dan faktor eksternal.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, kesehatan, dan mentalitas (moral). Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, seseorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan kesehatan prima, yang sangat harus diperhatikan oleh semua pegawai dalam hal ini khususnya personel Satreskrim Polres Pamekasan agar dalam melaksanakan pekerjaannya tidak ada kendala. Selain itu, mentalitas (moral) yang baik sangat penting dan bisa menunjang kinerja. Dengan demikian, semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja yang bersangkutan. Hal ini bertujuan agar kualitas SDM yang dimiliki seseorang sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan, sehingga personel/sumber daya manusia yang ada menjadi akan produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan.

Personel sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi dituntut agar mempunyai kinerja dan kualitas yang tinggi. Berkaitan dengan

kualitas sumber daya manusia, memaksimalkan kemampuan yang ada pada personel harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi. Kualitas sumber daya manusia menunjukkan adanya tenaga-tenaga yang berdedikasi tinggi yang mampu menjalankan visi misi dan tujuan organisasi dengan baik. Personel yang merupakan Sumber daya manusia yang bertujuan melayani masyarakat berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sehingga menjadi siswa yang unggul dan berprestasi tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar personel dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap kinerja merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen. Personel dapat menghasilkan kinerja yang tinggi yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja personel yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Ndraha, (2015:82), mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Personel sebagai sumber daya manusia diharapkan akan selalu menjaga prestasi kerjanya, mencapai target yang ditetapkan dan mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas organisasi. Personel dituntut mempunyai kualitas SDM yang baik dalam menjalankan semua tugas dan aktivitasnya sebagai bagian

yang vital dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia diharapkan akan selalu menjaga prestasi kerjanya, mencapai target yang ditetapkan dan mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas organisasi. Karyawan dituntut mempunyai kualitas SDM yang baik dalam menjalankan semua tugas dan aktivitasnya sebagai bagian yang vital dalam pencapaian tujuan organisasi.

Mengelola personel dengan berbagai ragam sifat, sikap, dan kemampuan individu sangat diperlukan supaya mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Personel sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experience*). Perbedaan tersebut mengakibatkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (*performance*) yang berbeda-beda pula. Semakin tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi, maka akan membutuhkan perubahan manajemen sumber daya manusia. Program personel, sistem maupun pelaksanaannya perlu diorganisasikan dengan baik agar sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang ada Fisher, (2014:67). Dalam sebuah organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang, karyawan dianggap sebagai suatu sumber utama organisasi untuk mampu dan memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Untuk dapat mewujudkan personel yang unggul dan kompetitif serta memiliki daya saing dibutuhkan pengelolaan, manajemen semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut dibutuhkan suatu langkah yang tepat bagi pimpinan agar mengelolanya secara baik dan benar melalui faktor kompetensi SDM.

Dari sisi personel, kompetensi SDM memiliki peranan yang penting yang mampu meningkatkan kinerja. Kompetensi SDM dipandang sebagai salah satu faktor penting untuk keberlangsungan organisasi agar mampu berkompetisi dan memberikan pelayanan public yang optimal. Upaya meningkatkan kompetensi SDM salah satu upaya yang dilakukan adalah

melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, membangun kemampuan personel yang didasari oleh kapasitas organisasi untuk mengembangkan SDM personelnnya hal tersebut merupakan langkah awal dalam penciptaan aset SDM strategis. Namun langkah awal tersebut tergantung pada proses organisasi untuk mencetak SDM yang kompeten dan kemampuan organisasi untuk merekrut individu-individu terbaik. Jika proses awal rekrutmen personel sudah baik dan sesuai dengan keinginan organisasi, tinggal bagaimana “mengelola” personel yang ada dengan sebaik-baiknya.

Keputusan pengambil kebijakan yang sengaja memilih orang-orang yang disukai atau memiliki hubungan kedekatan/kekerabatan untuk diangkat menempati posisi tertentu dengan mengabaikan prinsip *job description* dan *job specification analyses* tentunya akan menimbulkan kesulitan bagi perwujudan visi dan misi organisasi yaitu Satreskrim Polres Pamekasan, sedangkan inefisiensi akan menimbulkan kerugian akibat ketidakcakapan personel/pegawai. Keputusan-keputusan yang lebih mengedepankan faktor *like and dislike, loyalty and disloyalty* akan sulit untuk mewujudkan *right men in the right place*, dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan birokras, pelayanan, dan personel yang profesional.

Satreskrim Polres Pamekasan merupakan alat Negara yang memiliki peranan sangat penting di dalam masyarakat, juga sebagai organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat (Utami, 2017:12), dimana tugas-tugas yang diemban oleh Satreskrim Polres Pamekasan sudah diatur dalam undang-undang kepolisian nomor 2 tahun 2002 dan memiliki batasan dalam setiap tugasnya.

Kinerja personel dapat menjadi optimal jika didukung oleh motivasi yang kuat. Motivasi merupakan salah satu permasalahan

penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi. Motivasi yang diberikan dengan baik akan meningkatkan semangat kerja personel. Salah satu motivasi yang bisa diberikan kepada personel adalah remunerasi. Remunerasi merupakan komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh personel, remunerasi bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi personel yang berprestasi (Hasibuan, 2012:118). Selain remunerasi, bentuk motivasi lain yang dapat diberikan adalah penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai, bisa juga dengan memberikan pengakuan secara langsung maupun tidak langsung kepada personel yang memiliki prestasi. Pemberian motivasi yang diberikan bertujuan untuk memunculkan rasa bangga terhadap personel serta untuk meningkatkan kinerja agar semakin optimal. Dari sisi personel, motivasi pimpinan dan balas jasa memiliki peranan yang penting yang mampu meningkatkan kinerja. Karena dipandang sebagai sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidup yang tidak hanya terbatas pada kebutuhan pokok saja, yang mampu menjadi motivasi personel.

Berdasarkan studi empiris, hasil penelitian Bambang, (2015), mengemukakan dengan mengevaluasi kompetensi SDM yang dimiliki personel Polres Semarang takan mampu meningkatkan kinerja personel, dan dapat memprediksi kinerja personel. Penelitian bambang ini menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi SDM terhadap kinerja. Selanjutnya, Bambang, (2015), mengemukakan personel sebagai salah satu hal terpenting dalam menjalankan organisasi tentunya membutuhkan timbal balik. Maka harus melakukan berbagai cara dalam mendorong kinerja personel sehingga dapat semakin meningkat. Kompetensi SDM dapat mempengaruhi kinerja personel untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja personel. Ditinjau dari kajian empiris Bambang, (2015), dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM yang sesuai akan mampu mendorong meningkatkan kinerja personel semakin meningkat optimal. Disisi lain, hasil penelitian Hayati, (2017), dalam jurnal

internasional yang melakukan penelitian tentang hubungan langsung antara kompetensi SDM terhadap kinerja. Hasil penelitiannya mengemukakan adanya hubungan yang tidak signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja. Perbedaan hasil temuan penelitian (*Gab reseach*) Bambang, (2015), dengan Hayati, (2017), memberikan celah untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, serta adanya perbedaan hasil penelitian pendahulu ini merupakan *gap reseach* untuk dilakukan penelitian lanjutan ini.

Berdasarkan uraian fenomena yang terjadi pada Satreskrim Polres Pamekasan yang telah diuraikan, serta celah penelitian dari penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan, adapun penelitian yang akan dilakukan mengambil judul “Pengaruh Kualitas SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Satreskrim Polres Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Motivasi”.

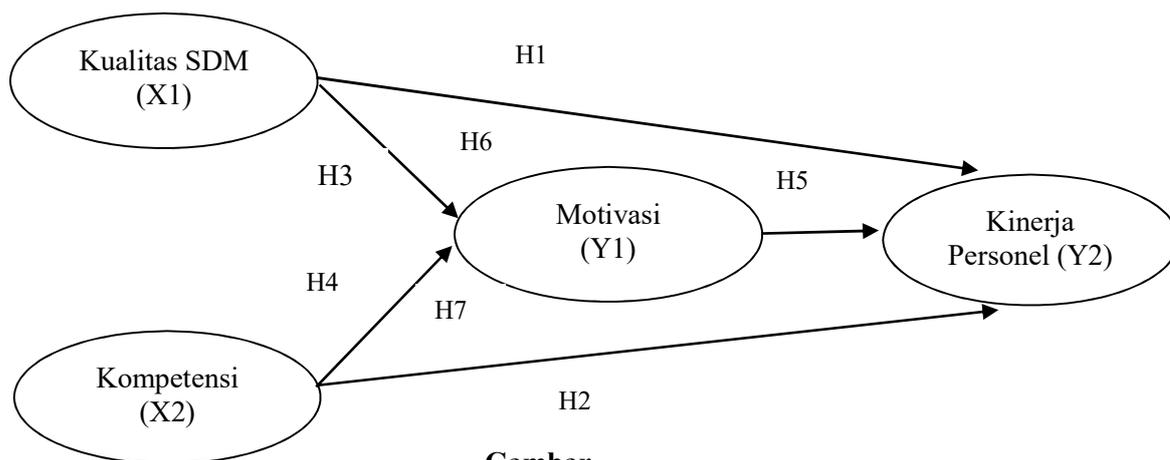
Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini dibuat berdasarkan tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Hasil kajian empiris yang dilakukan Bambang, (2015), menghasilkan temuan penelitian adanya kompetensi SDM terhadap kinerja

personel (Studi Polres Semarang), baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Ahmad, (2019), mengemukakan adanya pengaruh signifikan dan positif antara kompetensi SDM terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprpto, (2012), menemukan adanya hubungan yang signifikan pengaruh motivasi kerja, dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai PT. Akses (persero) Cabang Pamekasan. Ahmad, (2016), hasil penelitiannya juga mengemukakan terdapat hubungan yang signifikan motivasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Pamekasan. Sejalan dengan penelitian Budi Santoso, (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan kajian pustaka dan kajian empiris penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual penelitian. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut :



Gambar Kerangka Konseptual

Keterangan :

H1: Terdapat hubungan pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja personel

H2: Terdapat hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja personel

H3: Terdapat hubungan pengaruh kualitas SDM terhadap motivasi

H4: Terdapat hubungan pengaruh kompetensi terhadap motivasi

H5: Terdapat hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja personel

H6: Terdapat hubungan pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh motivasi

H7: Terdapat hubungan pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh motivasi

Hipotesis

Bedasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah :

1. Kualitas SDM mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Satreskrim Polres Pamekasan
2. Kompetensi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi Satreskrim Polres Pamekasan
3. Kualitas SDM mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi Satreskrim Polres Pamekasan
4. Kompetensi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi Satreskrim Polres Pamekasan
5. Motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Satreskrim Polres Pamekasan
6. Kualitas SDM mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Satreskrim Polres Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi
7. Kompetensi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Satreskrim Polres Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also use to test

to the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2014).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil

penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepesitasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsistensi Internal (*cronbach's alpha dan composite reliability*)

Konsistensi internal merupakan uji yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas alat ukur dalam penelitian. Apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,7 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner penelitian cukup baik dalam mencerminkan variabel penelitian. Hasil pengujian konsistensi internal dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel Nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* (CA)

Variabel Laten	Nilai CR	Nilai CA
Kinerja Personel (KP)	0,959	0,952
Kompetensi (Komp)	0,951	0,938
Kualitas SDM (KualS)	0,932	0,916
Kinerja Personel (KP)	0,950	0,940

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2022

Hasil nilai konsistensi internal dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jawaban kuesioner akan tetap sama jika diukur pada objek yang sama meskipun menggunakan alat pengukur yang berbeda, diuji oleh peneliti yang berbeda dan di waktu yang berbeda. Hasil penelitian nilai CR dan nilai CA menghasilkan nilai diantara 0,9.

Validitas Konvergen (AVE)

Validitas konvergen merupakan uji yang menunjukkan korelasi positif antar indikator pada variabel yang sama. Validitas konvergen diukur menggunakan nilai AVE. Nilai AVE

Nilai *cronbach' alpha* Artinya dihasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach' alpha* yaitu memuaskan.

Berdasarkan Tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian yang meliputi gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,7, hal ini dapat disimpulkan bahwa sudah *reliable*.

0,5 atau lebih mengartikan bahwa variabel menjelaskan lebih dari setengah varians yang berasal dari indikator-indikatornya. Hasil pengujian validitas konvergen (AVE) dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan Akar Kuadrat AVE

Variabel Laten	Nilai AVE	Keterangan
Kinerja Personel (KP)	0,700	Valid
Kompetensi (Komp)	0,763	Valid
Kualitas SDM (KualS)	0,635	Valid
Kinerja Personel (KP)	0,706	Valid

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan nilai AVE pada semua variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5. Hal ini dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu kompetensi (Komp), Kualitas SDM (KualS), Motivasi (M) dan kinerja personel (KP) mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikator-indikatornya.

Berdasarkan Tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian

yang meliputi gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi dan kinerja karyawan memiliki nilai AVE telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5, hal ini dapat disimpulkan bahwa sudah valid.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel Hasil Pengujian Hipotesis

Relasi	P-Values	Keterangan
Kompetensi -> Kinerja Personel	0,722	H ₁ ditolak
Kompetensi -> Motivasi	0,000	H ₂ diterima
Kualitas SDM -> Kinerja Personel	0,027	H ₃ diterima
Kualitas SDM -> Motivasi	0,001	H ₄ diterima
Motivasi -> Kinerja Personel	0,000	H ₅ diterima
Kompetensi -> Motivasi -> Kinerja Personel	0.001	H ₆ diterima
Kualitas SDM -> Motivasi -> Kinerja Personel	0,008	H ₇ diterima

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2022

Berdasarkan tabel hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai p-value $\leq 0,05$ yang

berarti hipotesis pada penelitian diterima, dan jika nilai p-value $> 0,05$ yang berarti hipotesis pada penelitian tidak diterima/ditolak.

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Dalam penelitian ini hipotesis hubungan antar variabel meliputi pengaruh

langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel berikut:

Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kompetensi -> Kinerja Personel	0,055	Pengaruh Positif
Kompetensi -> Motivasi	0,540	Pengaruh Positif
Kualitas SDM -> Kinerja Personel	0,250	Pengaruh Positif
Kualitas SDM -> Motivasi	0,376	Pengaruh Positif
Kualitas SDM -> Kinerja Personel	0,649	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil *Output Smart PLS 3.0*, diolah, 2022

Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kompetensi-> Motivasi -> Kinerja Personel	0,351	Pengaruh Positif
Kualitas SDM -> Motivasi-> Kinerja Personel	0,244	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*, diolah, 2022

Berdasarkan pernyataan hipotesis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung menyatakan bahwa berpengaruh secara signifikan, hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dinyatakan diterima.

Pembahasan

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti tingginya nilai kompetensi pada personel tidak berpengaruh terhadap kinerja personel, dengan kata lain apabila bagian Satreskrim Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kompetensi personel maka kinerja personel dapat meningkat pula, khususnya pada lingkungan/bagian Satreskrim Polres Pamekasan. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji

Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kompetensi terhadap kinerja personel yaitu signifikan dengan nilai original sampel sebesar 0,055. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi mampu menciptakan kinerja personel semakin meningkat khususnya Bagian Satreskrim Polres Pamekasan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya Bambang, (2015), Dimana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel dan menjelaskan adanya pengaruh langsung dari kompetensi terhadap kinerja personel. Hasan, (2013), mengatakan bahwa kompetensi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Diartikan bahwa para personel mampu atau paham tentang kompetensi dalam Satreskrim Polres Pamekasan.

2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti tingginya nilai kompetensi pada personel dapat berpengaruh terhadap motivasi, dengan kata lain apabila bagian Satreskrim Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu meningkatkan kompetensi maka motivasi dapat meningkat pula, khususnya pada lingkungan/bagian Satreskrim Polres Pamekasan. Berdasarkan Hasil analisis *Smart*

PLS, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kompetensi terhadap motivasi yaitu positif signifikan dengan nilai original sampel sebesar 0.540. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi mampu menciptakan motivasi semakin meningkat khususnya Bagian Satreskrim Polres Pamekasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Suprpto, (2012), Dimana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan menjelaskan adanya

pengaruh langsung dari kompetensi terhadap motivasi. Hasil penelitian ini memperkuat teori Ahmad, (2015:48), mendefinisikan kompetensi merupakan nilai-nilai yang harus dilaksanakan oleh setiap anggota organisasi, sehingga menjadi faktor pembeda dengan organisasi lainnya. Dimana personel tetap berkomitmen untuk tetap menajaga dan melaksanakan kompetensi.

3. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Artinya bahwa kualitas SDM mampu membuat perubahan terhadap kinerja personel yang semakin optimal/meningkat. Kualitas SDM berdampak positif terhadap kuatnya pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja yang telah ditetapkan di Satreskrim Polres Pamekasan. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kualitas SDM terhadap kinerja personel yaitu positif signifikan dengan nilai original sampel sebesar 0.250. Hal ini dapat simpulkan bahwa kualitas SDM mampu menciptakan kinerja personel semakin meningkat khususnya Bagian Satreskrim Polres Pamekasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Ahmad, (2016), dan Sofyan, (2015), dimana dalam penelitiannya dimanakan kualitas SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel. Hasil penelitian ini memperkuat teori Manullang, (2014:150), kualitas SDM adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan kualitas SDM bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala upayanya. Kualitas SDM ini dapat meningkatkan kinerja personel agar lebih optimal.

4. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti tingginya kualitas SDM pada personel dapat berpengaruh terhadap motivasi, dengan kata lain apabila bagian Satreskrim Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu meningkatkan kualitas SDM personel maka motivasi dapat meningkat pula, khususnya pada lingkungan/bagian Satreskrim Polres Pamekasan. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kualitas SDM terhadap motivasi yaitu positif signifikan dengan nilai original sampel sebesar 0.376. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM di bagian Satreskrim Polres Pamekasan merupakan strategi atau manajemen yang seharusnya di pertahankan untuk jangka panjang yang bertujuan untuk memperoleh dan mempertahankan peningkatan kualitas SDM yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Sumyati, (2021), dan Ahmad, (2019), dimana dalam penelitiannya kualitas SDM berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian ini memperkuat teori Handoko, (2015:132), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna tujuan. jika personel Satreskrim Polres Pamekasan memiliki motivasi yang tinggi, maka akan meningkat pula komitmen yang di miliki, begitulah sebaliknya.

5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti tingginya motivasi pada personel dapat berpengaruh terhadap kinerja personel, dengan kata lain apabila bagian Satreskrim Pamekasan

meningkatkan segala aspek yang mampu meningkatkan motivasi personel maka kinerja personel dapat meningkat pula, khususnya pada lingkungan/bagian Satreskrim Polres Pamekasan. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari motivasi terhadap kinerja personel yaitu positif signifikan dengan nilai original sampel sebesar 0.649. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi para personel di bagian Satreskrim Polres Pamekasan seharusnya di pertahan untuk memperoleh peningkatan kinerja personel yang lebih baik dan optimal dalam melakukan pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayati, (2017), dan Santoso, (2015), dimana dalam penelitiannya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel. Hasil penelitian ini memperkuat teori Robbins, (2016), motivasi sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi individu terhadap organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi tersebut. Apabila motivasi personel semakin tinggi terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja personel yang diberikan.

6. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi motivasi.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh motivasi. Hal ini berarti mampu memediasi penuh antara budaya organisasi dengan kinerja personel. Motivasi dapat memediasi kompetensi untuk meningkatkan kinerja personel. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* kompetensi terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh motivasi yaitu

signifikan dengan nilai original sampel sebesar 0.351. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi mampu menciptakan kinerja personel yang dimediasi oleh motivasi, khususnya pada bagian Satreskrim Polres Pamekasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Suprpto, (2012), Dimana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi yang dimediasi oleh motivasi. dan menjelaskan adanya pengaruh langsung dari kompetensi terhadap motivasi. Hasil penelitian ini memperkuat hasil temuan penelitian Ahmad, (2015); yang menjelaskan kompetensi merupakan nilai-nilai yang harus dilaksanakan oleh setiap anggota organisasi, sehingga menjadi faktor pembeda dengan organisasi lainnya. Dimana personel tetap berkomitmen untuk tetap menjaga dan melaksanakan kompetensi.

7. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi motivasi.

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian yang dilakukan, dapat dijelaskan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja personel dengan dimediasi motivasi, artinya variabel kualitas SDM mampu memediasi secara penuh motivasi terhadap variabel kinerja personel. Hal ini diartikan bahwa kualitas SDM memberikan arti penting dalam memediasi motivasi terhadap peningkatan kinerja personel dan mampu mendorong peningkatan kinerja personel lebih optimal. Berdasarkan hasil *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh kualitas SDM yaitu signifikan dengan nilai original sampel sebesar 0.244, dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh motivasi. Hal ini berarti motivasi dapat memediasi pengaruh antara kualitas SDM terhadap kinerja personel. Apabila bagian

Satreskrim Polres Pamekasan dapat meningkatkan motivasi personel dan ditunjang dengan komitmen yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja personel yang baik dan optimal.

Hasil penelitian yang serupa dilakukan oleh Hayati, (2017), yang menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap

IV. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja personel, kualitas SDM dan kompetensi dan motivasi harus cocok dengan rencana strategis Satreskrim Polres Pamekasan agar sejalan dengan visi dan misi organisasi serta harus di implementasikan oleh seluruh personel sebagai nilai atas norma-norma dalam bekerja untuk mencapai visi dan misi organisasi.
2. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di bagian Satreskrim Polres Pamekasan.
3. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di bagian Satreskrim Polres Pamekasan.
4. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di bagian Satreskrim Polres Pamekasan.
5. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di bagian Satreskrim Polres Pamekasan.
6. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di bagian Satreskrim Polres Pamekasan.
7. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh motivasi di bagian Satreskrim Polres Pamekasan.

kinerja personel yang dimediasi motivasi sebagai variabel intervening. Dan sependapat dengan Sofyan, (2015), dimana dalam penelitiannya kualitas SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel melalui motivasi.

8. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh motivasi pada bagian Satreskrim Polres Pamekasan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2013. Seri Ilmu SDM; *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Bahrul Kirom. 2015. *Mengukur Kinerja & Kepuasan Konsumen : Serve Performance and Costumer Satisfacttion Measurement*, Edisi Revisi, Pustaka Reka Cipta. Bandung.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2015. *Human resource management. (An Experimental Approach International Edition)*.
- Cateora, Philip dan Graham, John. 2013. *Pemasaran Internasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Cushway, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex media Komputindo.
- Dadang Juliantara. 2018. *Supervisi Profesional*. Bandung: Alfabeta
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in

- Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Danim, Sudarwan. 2016. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwiyanto, Agus 2017. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2008.
- Effendi Nur Hasan, Mulyoto, Nunuk Suryani, 2018, *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Volume 1, No 2, Halaman 214-225
- Flippo, Edwin. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Gomez, dan Majia, .2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPF.
- , 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*, Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Irawan 2017, *Analisis pengaruh kompensasi, keselamatan kerja dan motivasi, terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas komunikasi dan informatika kabupaten sumenep*. Tesis
- Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol.IV No. 2*, Hal. 104-120.
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3*,Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1*, Hal. 1-10.
- Kotler, Philip. 2015. *Manajemen Pemasaran 1*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kristianti, Farida Titik dan Nur Taufiqoh Lathifah. 2018. *Pengujian Variabel Makro Ekonomi Terhadap Jakarta Islamic Index*. Bandung: *Jurnal Keuangan dan Perbankan. Vol.17, No.1*.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mangkuprawira, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit. Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Nadhiroh 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Thesis. Progam Studi Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.*
- Nawawi, Hadari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Prabu, Anwar. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Rachmawati. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta. Diakses Pada Tanggal 09 Januari 2019
- Rendi dan Sri Suranta. 2017. "Pengaruh *Corporate Governance* dan *Deferred TaxExpense* Terhadap *Earning Management* Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia". *Jurnal Akuntansi*
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Rivai, 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2019. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung : Mandar Maju
- Sembiring, 2016. *The Impact Analysis of Determination of Work Culture, Skill, Motivation and Enterpreneurship on Business Performance that Implicate the Development of SME Supported by PTPN IV*: Youngsan University (Korea)
- Siagian, P, Sondang, 2016. *Peran Staf dalam Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 16. Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN
- Singodimejo, 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: kencana.
- Siswandari, 2019. *The Correlation between Leadership, Motivation, Work Climate and High Economic Teachers' Performance in Karanganyar Regency, Journal International [Vol 4, No 1 \(2019\)](#)*
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, 2017. *Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja (studi pada divisi industri PT. Barata Indonesia gresik)*. Tesis
- Widodo, Suparno, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.