

PENGARUH *GOOD GOVERNANCE* DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA SERTA MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN NORMATIF DAN KINERJA PEGAWAI SERTA INOVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Tur Wahyu Sutrisno

Program Doktor Ilmu Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mulawarman
Samarinda-Indonesia

Abstrak- Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis dan membuktikan pengaruh *good governance* terhadap komitmen normatif. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap komitmen normatif. Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen normatif. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *good governance* terhadap kinerja. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai. Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja Pegawai. Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja Pegawai. Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja Pegawai. Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja Pegawai dengan inovasi sebagai variabel moderasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan desain riset deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik *survey* dengan menyebarkan angket, selanjutnya data atau informasi yang diperoleh diolah dengan metode statistik menggunakan *software* Smart PLS. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah penelitian populasi. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel keseluruhan 174 responden yaitu seluruh pejabat struktural di Badan Pendapatan Daerah. Alasan menggunakan pejabat struktural karena pegawai dengan tingkatan tersebut mengetahui pasti keadaan sebenarnya dilapangan serta berkaitan dengan *work from home* (WFH) penelitian dilakukan melalui Daring secara langsung kepada responden

Kata kunci: *Good Governance, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi Intrinsik, Komitmen Normatif, Kinerja Pegawai, Inovasi.*

Latar Belakang Masalah

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berfungsi untuk mengelola keuangan daerah yang bersumber dari uang masyarakat berupa pajak yang dibayarkan pada periode tertentu. Adanya dana yang bersumber dari masyarakat, maka sebuah instansi pemerintah harus berhati-hati dalam pengelolannya. Adanya sikap kehati-hatian tersebut secara tidak langsung dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan keuangan negara. Sejalan dengan hal

tersebut, maka konsep yang mampu dan mendekati keinginan masyarakat adalah penerapan konsep *good governance*, kompetensi sumber daya manusia, motivasi intrinsik, komitmen normatif dan kepuasan yang dianggap mampu mengatasi berbagai keluhan dari masyarakat, sehingga pelaksanaan anggaran berbasis kinerja terlaksana dengan optimal. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur tidak pernah berhenti berinovasi dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Instansi diharuskan untuk melakukan terobosan dikarenakan memahami gaya hidup masyarakat perkotaan, Bapenda juga melakukan terobosan dengan mendekati layanan Samsat di pusat perbelanjaan yakni samsat corner. Menyadari tantangan geografis Kaltim yang begitu luas Bapenda juga menghadirkan layanan samsat yang membantu masyarakat hingga pelosok. Diantaranya samsat Desa, Samsat Terapung dan Samsat Jelajah. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur saat sekarang belum mampu mengoptimalkan pendapatan daerahnya melalui kegiatan seperti biasa yang telah dilakukan, hal ini dikarenakan pandemi yang sedang terjadi selama beberapa bulan terakhir, hal ini menyebabkan penurunan pendapatan daerah yang signifikan. Berdasarkan hal tersebut maka pemerintah melakukan beberapa inovasi dalam menjalankan tugasnya dalam memperoleh pendapatan untuk daerah beberapa inovasi yang dilakukan oleh Dinas Pendapatan adalah pemberlakuan keringanan pokok pajak kendaraan bermotor dan bebas sanksi administrasi, inovasi lainnya yang dilakukan adalah meluncurkan inovasi cetak online di rumah sistem informasi monitoring pajak kendaraan bermotor (condi simpator)

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *good governance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?
2. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?

4. Apakah *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?
5. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?
6. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?
7. Apakah komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?
8. Apakah komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan inovasi sebagai variabel moderasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?

8. Komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dengan Inovasi sebagai variabel moderasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah di Kalimantan Timur, UPTD Bapenda Kota Samarinda, Kabupaten Kutai Kartanagara, Kota Balikpapan, Kabupaten Panajam Paser Utara, dan Kabupaten Paser.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah penelitian populasi. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel keseluruhan 174 responden yaitu seluruh pejabat struktural di Badan Pendapatan Daerah dengan rincian sebagai berikut:

Tabel: Sampel Penelitian

No	Kabupaten / Kota	Jabatan	Jumlah
1	Bapenda Kalimantan Timur	Kaban	1
		Sekretaris	1
		Kabid	4
		Kasubid	12
		Pelaksana	51
2	UPTD Bapenda Kaltim wilayah Kota Samarinda	Kepala UPTD	1
		Kasi / Kasubag	3
		Pelaksana	31
3	UPTD Bapenda Kaltim wilayah Kabupaten Kukar	Kepala UPTD	1
		Kasi / Kasubag	3
		Pelaksana	23
4	UPTD Bapenda Kaltim wilayah Kota Balikpapan	Kepala UPTD	1
		Kasi / Kasubag	3
		Pelaksana	16
5	UPTD Bapenda Kaltim wilayah Kabupaten Panajam Paser Utara	Kepala UPTD	1
		Kasi / Kasubag	3
		Pelaksana	7
6	UPTD Bapenda Kaltim wilayah Kabupaten Paser	Kepala UPTD	1
		Kasi / Kasubag	3
		Pelaksana	8
Total			174

Sumber: Badan Pendapatan Daerah di Kalimantan Timur

Alasan menggunakan pejabat struktural karena pegawai dengan tingkatan tersebut mengetahui pasti keadaan sebenarnya dilapangan serta berkaitan dengan *work from home* (WFH) penelitian dilakukan melalui Daring secara langsung kepada responden.

Variabel Indikator

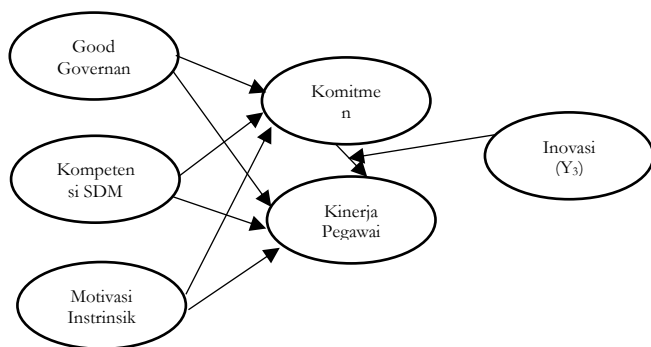
Penerapan *good governance* dengan indikator sebagai berikut: (Lembaga Administrasi Negara, 2014)

1. Partisipasi (*participation*).
2. Penegakan hukum (*rule of law*).
3. Transparansi (*transparency*).
4. Responsif (*responsiveness*).
5. Konsensus (*consensus orientation*).
6. Kesamaan (*equality*).
7. Efektifitas dan efisien (*effectiveness and efficiency*).
8. Akuntabilitas (*accountability*).
9. Visi strategi (*strategic vision*).

Kompetensi sumber daya manusia (X₂) beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon (2011:204) sebagai berikut:

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka hipotesis yang dikemukakan peneliti adalah :

1. *Good governance* berpengaruh terhadap komitmen normatif pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap komitmen normatif pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen normatif pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
4. *Good governance* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
5. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
6. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
7. Komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

1. Pengetahuan (*knowledge*) Kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu.
3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*) Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*attitude*) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Motivasi intrinsik (X_3) Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160), yang indikator yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan)
2. *Recognition* (Pengakuan)
3. *Work itself* (Pekerjaan itu sendiri)
4. *Responsibility* (Tanggung jawab)
5. *Advancement* (Pengembangan)

Komitmen normatif (Y_1) indikator sebagai berikut: Meyer dan Allen (2012:293).

1. Memiliki kewajiban dalam menjalankan tugas secara sungguh-sungguh.
2. Mematuhi peraturan yang ada pada instansi.
3. Menerapkan segala aktivitas kerja dengan budaya instansi
4. Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja

Variabel kinerja pegawai (Y_2) Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (Mathis dan Jackson, 2006:291)

1. Kuantitas dari hasil.
2. Kualitas dari hasil.
3. Ketepatan waktu dari hasil.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan bekerja sama.

Variabel Inovasi (Y_3) Indikator dari inovasi pegawai yaitu: (George dan Zhou, 2001)

1. Berusaha untuk memahami teknologi baru, teknik, proses dan gagasan baru,
2. Berusaha menghasilkan gagasan-gagasan kreatif,
3. Berusaha memperjuangkan dan memajukan ide-ide ke orang lain,
4. Menyediakan sumber daya dan meneliti apa yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru,
5. Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk dapat mewujudkan ide baru tersebut.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini dilakukan analisis statistika, yaitu analisis deskriptif, analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan SPSS. Analisis faktor digunakan untuk memperoleh skor faktor dari variabel laten yang dibentuk oleh variabel indikator, selanjutnya data skor faktor akan digunakan dalam uji asumsi linieritas. Asumsi linieritas diperlukan sebagai syarat analisis *Partial Least Square*. Analisis inferensial pada penelitian ini adalah menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai teknik menganalisis data.

Referensi

1. Almusaddar, Ayman. A. S. Sara Ravan Ramzan & Valliappan Raju. (2018). The Influence of Knowledge, Satisfaction, and Motivation on Employee Performance Through Competence. *International Journal of Business and General Management (IJBGM) ISSN(P): 2319-2267; ISSN(E): 2319-2275 Vol. 7, Issue 5, Aug - Sep 2018; 21-40 © LASET.*
2. Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Edisi 10 th. Printed and bound in Great Britain by Cambridge University Press. Diakses dari <https://books.google.co.id/books/>
3. Ashford, S.J., Sutcliffe, K.M., & Christianson, M.K. (2009). *Voice and silent in organization*. London: Emerald Group Publishing Limited.
4. Azelmad, Said. Abdelhamid Nfissi. Sidi Mohamed. (2018). eGovernment Whole-of-Government Approach for Good Governance: Initiatives from Morocco. *African Journal of Governance and Development | Vol 7 No 2 • December 2018.*
5. Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist, Vol. 28: 117-148.*
6. Barret, R. (2006). *Building a Values-Driven Organization: A Whole System Approach to Cultural Transformation*. Boston : Butterworth-Heinemann.
7. Barrick, M. R. dan Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology, Vol. 44: 1-26.*
8. Bernardin and Russel. (2010). *Human Resources Management*, Mc Graw Hill, New York. Davis.
9. Bono, J. E. dan Judge, T. A. (2003). Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and its Role in Job Satisfaction and Job Performance. *European Journal of Personality, Vol 17: 5-8.*
10. Colquitt, J. A. (2009). *Organization Behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York : McGraw-Hill Irwin.
11. Compton, W.C. (2005). *An Introduction to Positive Psychology*. United States of America: Thomson Wadsworth
12. Cural, Luis. Pedro Marques-Quinteiro. (2009). Self-leadership and Work Role Innovation: Testing a Mediation Model with Goal Orientation and Work Motivation. *Copyright 2009 by the Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid ISSN: 1576-5962. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Vol. 25, n.º 2, 2009 - Págs. 165-176.*
13. Dessler, G. (2000). *Human Resources Management 7th Edition ed.*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
14. Dobre, Ovidiu-Iliuta. (2013). Employee motivation and organizational performance. *ISSN: 2247-6172; ISSN-L: 2247-6172 Review of Applied Socio-Economic Research (Volume 5, Issue 1/ 2013), pp. 53 URL: <http://www.reaser.eu> e-mail: editors@reaser.eu*
15. Edith Andresen & Tommy Roxenhall & Jens Eklinder Frick. (2015). Motivation, commitment and innovation – a study of the interpersonal perspective in two Swedish network formation processes. *Journal. Department of Business, Economics & Law Mid Sweden University Sundsvall, Sweden.*
16. Erez, A. dan Judge, T. A. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations to Goal Setting, Motivation, and Performance. *Journal of Applied Psychology, Vol. 86: 1270-1279*
17. Fikri Adam, Jency Kamase. (2019). The Effect Competence and Motivation to Satisfaction And Performance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME 8, ISSUE 03, MARCH 2019 ISSN 2277-8616.*
18. Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
19. Gibson, I. (2008). *Organisasi*. Terjemahan: Agus Dharma. Jakarta: Binarupa Aksara.
20. Gibson, J.L., Inancevich, J.M., dan Donnelly, J.H., Jr (2017). *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. 4th ed, Richard D. Irwin Inc.

21. Greenberg, J dan Baron, RA. (2017). *Behavior in Organizations – Understanding and Managing The Human Side of Work*, sixth edition, New Jersey :Prentice Hall, pp 560-563.
22. Griffin, EM. (2013). *A First Look at Communication Theory: Eight Edition*. McGraw Hill. New York.
23. Hans, James, (2007). *Human Resources Management*. Ninth Edition, Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey.
24. Khalid, M. A., Alam, Md. M., Said, J. (2016), Empirical Assessment of Good Governance in the Public Sector of Malaysia, *Economics and Sociology*, Vol. 9, No 4, pp. 289-304. DOI: 10.14254/2071-789X.2016/9-4/18.
25. Kirk L. Rogga, (2001). *Human Resource Management*, Prentice Hall, New Jersey.
26. Kreitner, R., and Kinicki, A. (2008). *Organization Behaviour*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
27. Lembaga Administrasi Negara. (2014). *Penyusunan Standar Pelayanan Publik*. LAN.
28. Luthans, F. (2002). *Organizations Behavior*. New York: McGraw Hill International: John E. Biernat.
29. Mahardiana, Lina. Hariffudin Thahir. (2010). A Study of Competence and Motivation of Employees to Achieve Performance in A Supermarket. *Journal Review of Behavioral Aspect in Organizations & Society*.
30. Mathis, RL and Jackson, JH. (2006). *Human Resources Management*, Edisi Sepuluh, Penerbit Salemba Empat.
31. McCormick, Earnest J. and Tiffin, (2010). *Human Resource Management*, PrenticeHall, Singapore.
32. Miao, Qing. Schwarz. (2018). How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior. *Journal. Public Administration Review • January | February 2018*.
33. Michael T. Lee, Robyn L. Raschke. (2016). Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jik.2016.01.004> 2444-569X/© 2016 Journal of Innovation & Knowledge. Published by Elsevier Espana, S.L.U. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).
34. Mohd Khirul Azwan Mohd Kamal, Abd Rahim Romle, Muhammad Suhaimi Yusof. (2015). Good Governance and Organization Performance in Public Sector: A Proposed Framework. *Int. J. Adm. Gov.*, 1(4), 63-68, 2015.
35. Moorhead, G and Griffin, R.W (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
36. Mubarak, Endang Saefuddin. Hidayatullah Putra. (2018). The Influence of Training, Competence, and Motivation on Employees Performance of Workers Social Security Agency in Banten Province, Indonesia. *Journal of Economics and Sustainable Development* www.iiste.org ISSN 2222-1700 (Paper) ISSN 2222-2855 (Online) Vol.9, No.4, 2018
37. Nag, Ninad Shankar. (2018). Government, Governance and Good Governance. *Indian Journal of Public Administration* 64(1) 122-130 © 2018 IIPA SAGE Publications sagepub.in/home.nav DOI: 10.1177/0019556117735448 <http://journals.sagepub.com/home/ijpa>.
38. Nalarreason, Kadek Marlina. Anantawikrama Tungga Atmadja, I Made Pradana Adi Putra. (2014). Pengaruh Good Governance dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 2 No. 1 Tahun 2014)*.
39. Nawangsari, Lenny Ch. Ahmad Hidayat Sutawidjaya. (2019). Talent Management in Mediating Competencies and Motivation to Improve Employee's Engagement. *International Journal of Economics and Business Administration* Volume VII, Issue 1, 2019 pp. 140-152.
40. Newstrom, J.W dan Davis, K. (2007). *Organizational Behavior: Human Behavior at work*. New York : McGraw-Hill.
41. Ponijan. (2012). Penilaian Kinerja dan Komitmen dalam Etika Pemerintahan. *Jurnal. Tabun 29 Nomor 320 Mei 2012*.
42. Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday, dan P. V. Boulian. (2014), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, & Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), halaman 603-609.
43. Pratiwi, Diah Ayu. Meri Enita Puspita Sari. (2018). An Analysis of Good Governance In The Public Service Sector of Batam. *Journal National Program for Community Empowerment. Local Government Agency, Local Government Work Unit*.
44. Pynes, Joan E. (2013). *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations*. John Wiley & Sons, Inc San Francisco California. USA.
45. Rantesalu, Agustina. Abdul Rahman Mus. Mapparenta. Zaenal Arifin (2016). The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management* Volume 4 ~ Issue 9 (2016) pp: 08-14 ISSN(Online): 2347-3002 www.questjournals.org.
46. Renyut, Bernard C. H. Basri Modding. Jobhar Bima. St. Sukmawati. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 11. Ver.III (November. 2017), PP 18-29* www.iosrjournals.org.
47. Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behavior: Concept, Controversies, Applications* Edisi 8: Edisi Bahasa Indonesia Terjemahan: Diana Angelica dan Ria Cahyani. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
48. Robbins, S. P., and Judge T. A, M. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Penerjemah: Ratna Saraswati & Febriella Sirait. Pearson Education, Inc New Jersey Authroized Translation Salemba Empat. Jakarta.
49. Robbins, S.P and Coulter, M (2009). *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Jilid 1. Alih Bahasa : Harry Slamet dan Ernawati Lestari. Jakarta : PT. Indeks
50. Safitri, Eko Sakapurnama And Nurul. (2012). Good Governance Aspect in Implementation of The Transparency of Public Information Law. *Journal of Administrative Science & Organization, January 2012. Volume 19, Number 1. ISSN 0854 - 3844, Accredited by DIKTI Kemendiknas RI No: 64a/DIKTI/Kep/2010*.
51. Saks, Alan M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21 No. 7, 2006. pp. 600-619.
52. Sarjana, Sri. Nur Khayati. Lis Warini. (2016). Education Reward for Teacher: Implementation Strategy to OImprove Teacher Performance. *TARBIYA: Journal of Education in Muslim Society*, 3(2), 205-217 doi: 10.15408/tjems.v3i2.4390.
53. Schuler, R., and Jackson, S. (2019). *Human Resource Management: Positioning for the 21st century*. Minneapolis: West Pub.Co.
54. Srieakaningsih, Ana. Djoko Setyadi. (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management* www.ijste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.17, 2015.
55. Tola Zizile. Chimucheka Tendai. (2018). The Importance of Entrepreneurial Competencies on The Performance of Women Entrepreneurs in South Africa. *The Journal of Applied Business Research – March/April 2018 Volume 34, Number 2*.
56. Ubeda, Cristina Lourenço. Fernando César Almada Santos. Marcelo Seido Nagano. (2017). Analysis of the individual competences contributions to innovation management based on methodological triangulation. *Gest. Prod., São Carlos, v. 24, n. 3, p. 595-609, 2017*.
57. Vyas-Doorgapersad, Shikha. Coskun Can Aktan. (2017). Progression From Ideal State To Good Governance: An Introductory Overview. *International Journal Of Business And Management Studies* Vol 9, No 1, 2017 ISSN: 1309-8047 (Online).