

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi merupakan hukum capital, karena Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Sering kali juga disebut sebagai modal Intelektual (intellectual capital), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelolah individu atau manusia melalui organisasi.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi diatas memberikan kenyataan bahwa kita terutama mengelolah. Sumber Daya Manusia (SDM) bukan material atau finansial. Pada pihak lain, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalis (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawsan. Lalu apa definisi Sumber Daya Manusia (SDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu

organisasi yang menuntut pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalis dan manajemen

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antar kebijakankebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dan kaitannya dengan strategi organisasi.

Relevansi dan pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut bersifat positif dan juga negatif

2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu keputusan perencanaan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengenai jumlah pegawai yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. (Arif, 2018) Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manager dapat memilih pegawai yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.

(Hasibuan. 2018) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari

mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian rekrutmen (Simamora, 2017) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

(Arif, 2018) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari pelamar yang ada.

a) Sikap dalam rekrutmen

Terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda dilingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap tersebut adalah:

- a) Sikap pasti tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif dilingkungan organisasi/perusahaan untuk menyediakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat,

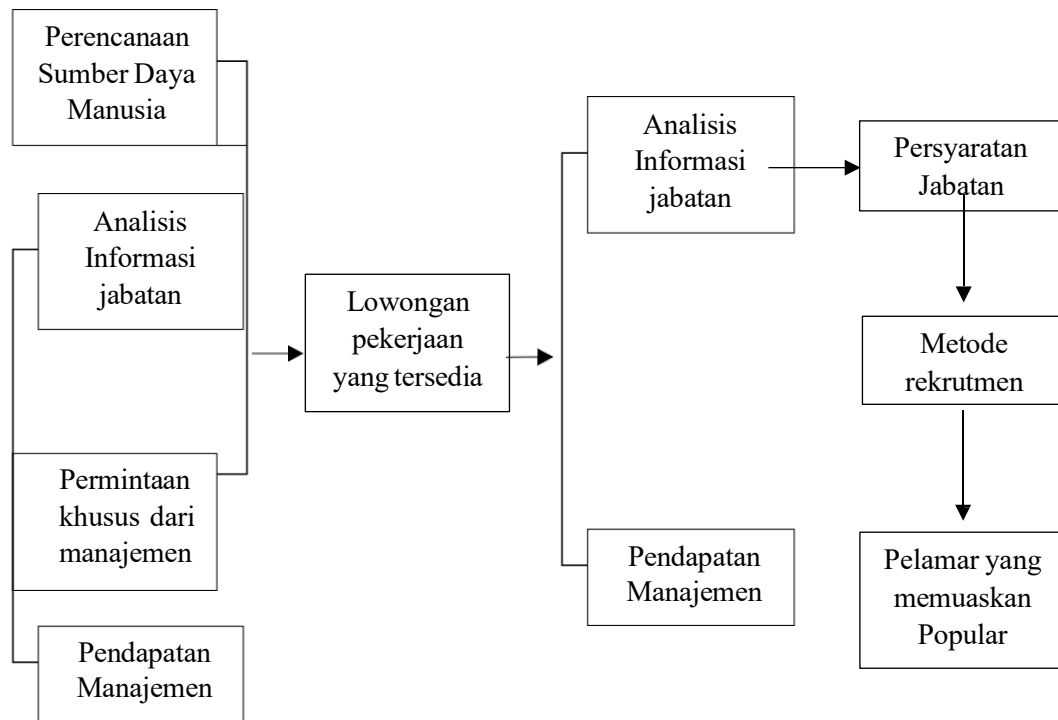
menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.

- b) Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu
- c) Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
- d) Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk sekelompok tertentu.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang sering kali menjadi masalah, dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar. Keputusan harus berdasarkan pada kombinasi semua faktor yang ada, dengan harus mengutamakan hasil skor (nilai) tes sebagaimana usaha dalam memprediksi kemampuan calon sebelum diterima.

b) Proses rekrutmen

Proses rekrutmen (penarikan) secara ringkas dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 1. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah:

- 1) Analisis Jabatan (*Job analysis*), Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang dipekerjakan.
- 2) Uraian Jabatan (*Job description*), Jabatan mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.
- 3) Persyaratan Jabatan (*Job specification*), Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus

dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

4) Penilaian Jabatan (*Job evaluation*) Penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan lainnya.

5) Penggolongan jabatan (*Job classification*) Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama

c) Penentuan dasar rekrutmen

Dasar penarikan calon pegawai harus ditetapkan lebih dahulu supaya pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan jabatan tersebut. Persyaratan jabatan (*Job Specification*) harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, maka pegawai yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh perusahaan.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ketidaktertanggungjawaban pegawai di dalam suatu perusahaan maka, secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan tersebut (Hasibuan dalam Tanto et al., 2020). Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber

daya yang dipakai (Sulaeman, 2019). Pegawai yang memiliki

Disiplin kerja yang baik akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi juga tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan sehingga produktivitasnya bisa terjaga.

Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor disiplin kerja berperan besar pada peningkatan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Dunggio et al.,2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dan merupakan variabel yang paling dominan, karena pada dasarnya produktivitas kerja pegawai pada sebuah perusahaan akan berubah apabila terjadi perubahan juga pada kedisiplinan pegawainya

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. (Siagian, 2018), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. (Nurchahyo, 2017) Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

4. Kejujuran

Kesuma, dkk (2020) jujur merupakan suatu keputusan seseorang untuk mengungkapkan perasaannya, kata-katanya atau perbuatannya bahwa realitas yang ada tidak dimanipulasi dengan cara berbohong atau menipu orang lain untuk keuntungan dirinya. Makna jujur era kaitannya dengan kebaikan Mustari (2021) jujur adalah suatu perilaku yang didasarkan pada upaya dirinya sebagai orang selalu dipercaya dalam perkataan, tindakan dan perbuatan, baik terhadap dirinya maupun orang lain. Jujur merupakan suatu karakter moral yang mempunyai sifat-sifat positif dan mulia seperti integritas, penuh kesabaran dan lurus sekaligus tidak berbohong, curang, dan mencuri

Kesuma, dkk (2019) mengungkapkan lebih lanjut bahwa kejujuran sangat penting untuk diterapkan lingkungan manapun, ini mencerminkan karakter seseorang Indonesia saat ini. Kejujuran ini dapat dilihat secara langsung dalam dunia kerja salah satunya ialah, ikhlas dalam menjalankan suatu pekerjaan.

5. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

a) Penilaian Kinerja Penilaian

Kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumbernya manusia yang ada didalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan. Karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam dinas koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM), perindustrian dan perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangandan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut.

b) Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- 6) Membantu diagnonis terhadap kesalahan desain pegawai

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugaskecil yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang.

c) Faktor Penting Dalam Penilaian Kinerja Karyawan

1) Kualitas Kerja

Kinerja pegawai dapat dilihat dari segi jumlah pekerjaan. Maksudnya adalah menyelesaikan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang seefektif dan seefisien mungkin. Selain itu, dapat dipahami juga tentang bagaimana menentukan beberapa banyak nilai yang dapat dicapai karena nilai yang ditentukan dapat diberikan karena dapat digunakan sebagai referensi dalam mengukur produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM).

2) Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Pengetahuan dan keterampilan adalah hal yang sangat penting bagi pegawai dalam mendukungnya. Pengetahuan tentang pekerjaan disini dapat dilihat dari latar belakang pendidikan pegawai atau pengetahuan yang dapat diberikan oleh perusahaan melalui pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini yang perlu diperhatikan adalah keterampilan.

3) Perencanaan Kegiatan

Perencanaan merupakan tujuan yang dapat digunakan oleh perusahaan dan pemimpin perusahaan untuk mencapai target yang ingin dicapai

dalam beberapa periode kedepan. Perencanaan ini juga dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, dalam perencanaan tidak hanya dapat digunakan sebagai referensi pribadi dengan menggunakan rencana pengembangan pribadi, dan penetapan tujuan pribadi. Hal ini penting untuk mengukur perkembangan yang diperoleh dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Data akan menjadi kunci yang sangat penting dalam melakukan analisis terhadap pekerjaan seseorang.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menentukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian

Berikut ini penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulisan dalam penelitian ini :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No .	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Lestari, Dian (2018)	Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutme • Motivasi • Disiplin Kerja • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Uji regresi berganda • Uji f • Uji t 	(1) rekrutmen berpengaruh positif tidak signifikan (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan (3) Disiplin kerja berpengaruh positif

2	Rosalina ,Erny Dita (2021)	Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Ume Persada Indonesia Gresik.	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutmen • Seleksi • Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis regresi berganda • Uji t • Uji f 	Rekrutmen berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap komitmen organisasi. Seleksi tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap komitmen organisasi. Rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik (PT. UPI)
3	Ichsan, R. N., Surianta , E., & Nasution, L. (2020)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Koefisien Determinasi • Uji Asumsi Klasik • Uji Hipotesis 	secara umum disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I Bukit Barisan Medan, dimana t hitung sebesar 20,060 sedangkan t table 1,984 pada= 5%
4	Farida, R. D.	Pengaruh Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> • Kedisiplinan 	<ul style="list-style-type: none"> • Uji regresi • Uji 	Hasil penelitian memastikan

	M., Fitriani, H., Rahman, A., & Sumarno, S. (2023)	dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Serang	<ul style="list-style-type: none"> • Prestasi kerja • Kinerja Pegawai 	<p>hipotesis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisis deskriptif 	terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel kedisiplinan dan prestasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Serang.
5	Faizin, Ahmad (2021)	Pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan melalui variabel loyalitas pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik	<ul style="list-style-type: none"> • Integritas • Seleksi • Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis Deskriptif 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang baik dihasilkan dari perilaku yang jujur, bertanggung jawab, adil, dan berani mengambil keputusan.
6	(Etikawati & Udjang, 2018)	Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Ena	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutmen • Seleksi • Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis Deskriptif • Uji f • Uji t • Analisis regresi berganda 	Hasil analisis mengenai pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja pegawai khususnya pada Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, Pengaruh antara rekrutmen dengan kinerja pegawai Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara

					rekrutmen terhadap kinerja pegawai.
7	(Fadhil, 2016)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi SDM • Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Uji f • Uji t • Koefisien Determinasi • Analisis Deskriptif 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Dari ketiga variabel bebas yang signifikan, ternyata variabel keterampilan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.
8	(Lestari & Afifah, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja • Kepuasan kerja • Kinerja pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis deskriptif • Uji hipotesis 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja

					terhadap kinerja pegawai.
9	(Martono & Aspiyah, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja • Lingkungan kerja • Pelatihan • Produktivitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Regresi berganda • Koefisien determinasi 	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja

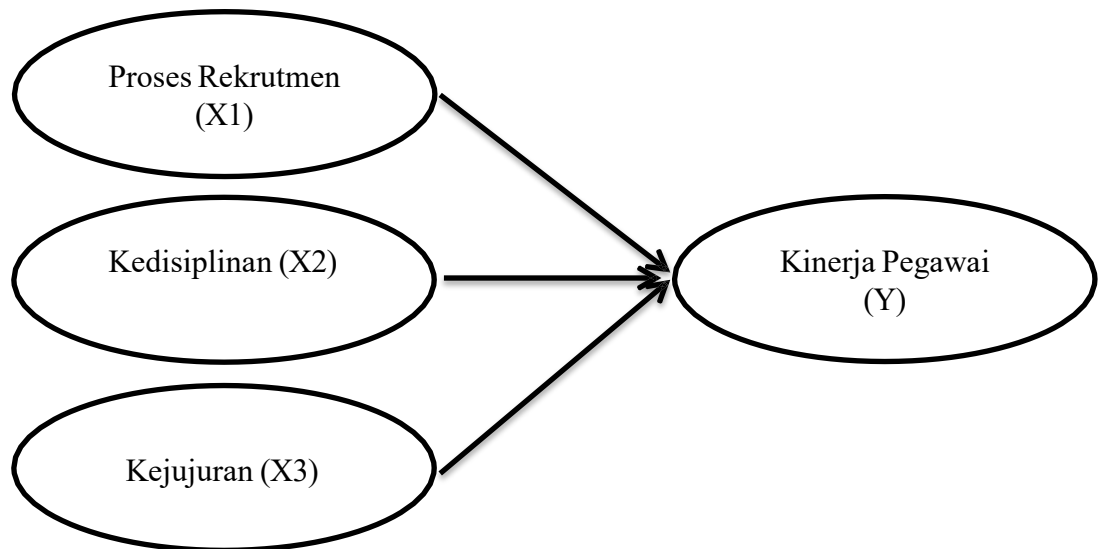
					terhadap kinerja pegawai.
10	(Mardati la, 2022)	Analisis Prosedur Rekrutmen Pegawai Non Asn Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kauntan Singingi	<ul style="list-style-type: none"> • Prosedur • Rekrutmen pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis deskriptif 	Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, Analisis Prosedur Rekrutmen Pegawai Non ASN di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kuantan Singingi telah berjalan dengan baik.

C. Kerangka Konseptual

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen, kedisiplinan dan kejujuran. Rekrutmen merupakan proses pencarian para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bila organisasi dapat memilih pegawai yang memiliki motivasi dan

kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal. Keterkaitan antara analisis rekrutmen, kedisiplinan dan kejujuran terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan pada kerangka konseptual berikut ini :



Gambar 2 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Dengan melihat kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Proses Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Pekerja Umum Dan Tata Ruang Sulawesi Selatan
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Pekerja Umum dan Tata Ruang Sulawesi Selatan.
3. Kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Pekerja Umum dan Tata Ruang

Sulawesi Selatan.