

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Nurul Aini Djalil¹, Muhammad idris², Harlindah Harniati³

¹Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar

^{2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: [1nurulainidjk30@gmail.com](mailto:nurulainidjk30@gmail.com), [2muhammadidris709@gmail.com](mailto:muhammadidris709@gmail.com),

[3harlindah@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:harlindah@stienobel-indonesia.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (2) pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 51 orang Pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan kinerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of (1) partially Transformational Leadership Style, Organizational Climate and Work Discipline on Employee Performance at the One Stop Investment Service and Integrated Services Polewali Mandar Regency (2) the simultaneous influence of Transformational Leadership Style, Organizational Climate and Work Discipline. Employee Performance (3) the most dominant variable influencing the Employee Performance at the One Stop Investment Service and Integrated Services Polewali Mandar Regency. This research was conducted on employees at the One Stop Investment Service and Integrated Services of Polewali Mandar Regency. Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, namely as many as 51 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that: partially, Transformational Leadership Style, Organizational Climate and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at the One Stop Investment and One Stop Services Office, Polewali Mandar Regency.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Climate and performance.

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan agen perubahan, perilakunya akan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan timbul ketika suatu kelompok mengubah inovasi atau kompensasi anggota lainnya di dalam kelompok. Kepemimpinan berkaitan dengan kecakapan,

keterampilan, kekuasaan dan kekuatan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dan bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemimpin merupakan upaya untuk mempengaruhi perilaku sosial melalui perencanaan, pengaturan, pengorganisasian, pengontrolan orang lain melalui *prestise*, kekuatan dan kemampuan. Pemimpin merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengontrol melalui kemampuan yang di milikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam perannya sebagai manager. Kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan (*leadership style*). Menurut Luthan (2015) Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang manajer pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya dalam menggerakkan organisasi. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

Kepemimpinan yang akan menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Kondisi ini sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan organisasi (bisnis, pemerintah, sosial), sehingga membutuhkan kepemimpinan baru dalam organisasi. Pemimpin baru tersebut disebut pemimpin transformasional, karena mereka harus menciptakan sesuatu yang baru dari sesuatu yang lama. Kepemimpinan (*leadership*) menjadi factor penting dalam pengelolaan organisasi dan menjadi penentu apakah organisasi akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut untuk itu kepemimpinan dalam konteks Human Capital manajemen menjadi salah satu factor inti hal ini seperti yang dibuktikan oleh Hidayat & Latief (2018) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Faktor selanjutnya yaitu iklim organisasi. Menurut Maryati (2014:139), Iklim organisasi yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Iklim organisasi dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas didalamnya, karena iklim organisasi ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya. Salah satu aspek iklim organisasi organisasi dalam hal ini adalah kondisi organisasi. Kondisi iklim organisasi adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pegawai sehubungan dengan organisasi mereka. Iklim organisasi yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. Iklim organisasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Hidayat & Latief 2018)

Kinerja pegawai sangat tergantung dari kondisi iklim organisasi tempat bekerja. Semakin kondusif suatu iklim organisasi akan semakin meningkatkan kinerja seorang.

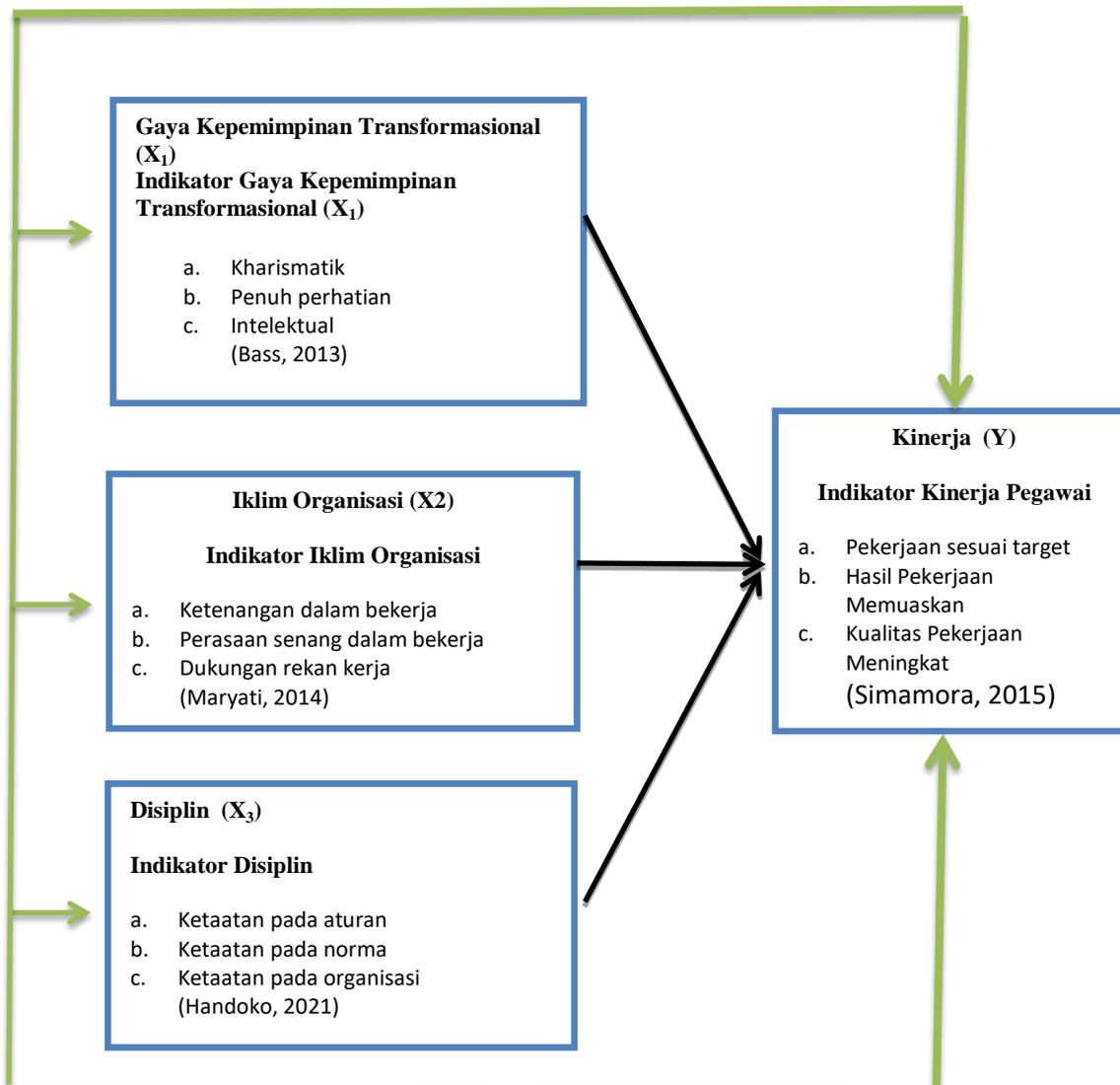
Disiplin menurut Sinungan (2012), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara

sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Polewali Mandar.
2. Gaya Kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Polewali Mandar.

3. Variabel Gaya Kepemimpinan paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Polewali Mandar. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian di rencanakan satu bulan yaitu bulan Desember 2020 sampai dengan .Februari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Polewali Mandarsebanyak 51 orang Pegawai.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan Imenggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Gaya kepemimpinan transformasional, (X₁), Iklim organisasi (X₂), dan Disiplin kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F. Kemudian untuk mengetahui : Gaya kepemimpinan transformasional, (X₁), Iklim organisasi (X₂), dan Disiplin kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS-25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1 Hasil Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	9.956	6.71		1.484	.145		
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.504	.136	.478	3.719	.001	.969	1.032
Iklim Organisasi (X2)	.117	.107	.146	1.097	.278	.900	1.111
Disipli (X3)	.117	.110	.141	1.073	.289	.926	1.080

a. Dependent Variable:Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{y} = 9.956 + 0,504 X_1 + 0,117X_2 + 0,117 X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 9.956 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin, maka tingkat Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 9.956 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional(X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,504 Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,504 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 0,504 satuan Pegawai Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar, dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
3. Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X_2), koefisien bernilai positif sebesar 0,117. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Iklim Organisasi, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,117 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Iklim Organisasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,117 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
4. Koefisien regresi variabel Disiplin (X_3), koefisien bernilai positif sebesar -0,117, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Disiplin akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,117 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Disiplin sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,117satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

Pengujian hipotesis secara parsial

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan disiplin berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar.pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 2.Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	9.956	6.71		1.484	.145	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.504	.136	.478	3.719	.001	.969	1.032
Iklim Organisasi (X2)	.117	.107	.146	1.097	.278	.900	1.111
Disipli (X3)	.117	.110	.141	1.073	.289	.926	1.080

a. Dependent Variable:Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Gaya Kepemimpinan Transformasional* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 > 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya *Gaya Kepemimpinan Transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar..
- 2) Pengaruh *Iklm Organisasi* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,278 > 0,05$, maka disimpulkan H_2 ditolak, artinya *Iklm Organisasi* berpengaruh positif tapi tidak signifikan atau nytaa terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar..
- 3) Pengaruh *Disiplin kerja* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,289 > 0,05$, maka disimpulkan H_3 ditolak, artinya *Disiplin tidak* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar..

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel *Gaya Kepemimpinan Transformasional*, *Gaya Kepemimpinan Transformasional* dan *Iklm Organisasi* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja

Tabel 3
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	121.688	3	40.563	5.168	.004 ^b
Residual	368.901	47	7.849		
Total	490.588	50			

a. Dependent Variabel : Kinerja (Y)

b. Predictors: (constant). Disiplin (X3), *Kepemimpinan Transformasional* (X1), *Iklm Organisasi*(X2)

Berdasarkan tabel 3, didapatkan nilai F statistik sebesar 5,168 dengan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara *Gaya Kepemimpinan Transformasional*, *Iklm Organisasi* dan *Disiplin kerja* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar..

Koefisien Determinasi

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498	.440	.200	2.80160

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 17 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,440 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,440 atau 44,0 % variansi Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) Sedangkan sisanya 56 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memberikan kontribusi nyata terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar, Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rohana Thahier *et al.* (2014) dengan judul: *The Influence of Leadership Style and Motivation Upon Employee Performance In The Provincial Secretary Office of West Sulawesi*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada indikator yang digunakan dalam mengamati kepemimpinan, dimana Rohana *et al.* menggunakan indikator *instructive leadership style*, *consultative leadership style*, *participative leadership style* dan *delegative leadership style*. Sedangkan penelitian ini menggunakan indikator visioner, membimbing, afiliatif.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif tapi tidak signifikan atau bermakna terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh tidak secara nyata terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan pendapat Kaliri (2008) dengan judul: Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada indikator yang digunakan dalam mengamati disiplin kerja, dimana Kaliri menggunakan indikator disiplin dalam melaksanakan tugas mengajar, disiplin dalam berpakaian dan penampilan dan disiplin dalam tugas lainnya.

Sedangkan penelitian ini menggunakan indikator ketaatan terhadap ketentuan, ketaatan terhadap norma dan ketaatan terhadap organisasi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh positif tidak signifikan atau nyata terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Disiplin secara nyata memberikan pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penereapan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin kerja akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar.

Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar.

Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasional, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten

DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred, (2010). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, ANDI, Yogyakarta.
- Sastrohadisuwiryo, B. Siswanto. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Setyaningsih, Sumarni, dan Ratnawati, RST (2009) "Pengaruh Budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi" *Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik*. Vol. 1, No. 1, April 2009; 17-30.
- Simamora, Henry .(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua Jakarta:STIE YKPN
- Sugiyono, (2011). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____, (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- _____, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- _____, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2012). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia
- Veithzal, Rivai.,&Sagala Jauvani.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi* (2th ed) Jakarta : Rajawali Pers. Ansari, M. Isa, 2011. Pengaruh

- Iklim Organisasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja ASN Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Aswar. (2012). Reliability dan Validitas (3rd ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Cascio, W.F. (2011). Managing Human Resource. International Edition. McGraw Hall Inc : New York.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Desseler, Gary, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Indonesia. PT Prnhallindo, Jakarta.
- Djarmiko Yayat Hayati, (2011), Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung
- Dwiyanto, Agus, dkk, (2011), Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, (2009), Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta
- Egan, John. (2012). Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in marketing. Prentice Hall: Singapore.
- Gasperz Vincent, (2011), Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global, PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Goldstein, Arnold S. (2012). Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Grenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2012). Perilaku Organisasi. Prentice Hall. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatch, M J., (2012). Organizational Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective. Oxford University Press. New York.
- Hersey, Paul, & Kenneth H Blanchard, (2012), Manajemen Perilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Hofstede G, (2012). The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories. *Jurnal International Business Studies* Fall.
- Johnson, Richard A., Lewin E. Ronsenzweig. (2012). The Theory and Management of System. McGraw-Hill. New York.
- Jones, George, Jennifer M, dan Gareth R. (2011). Understanding and Managing Organizational Behavior. Third Edition. Prentice Hall. New Jersey
- Kartono, Kartini. (2012). Pimpinan dan Disiplin kerja. Gunung Agung, Jakarta.
- Koontz, Harold, CO. Donnel dan M. Wichrich, (2012), Manajemen, Jilid T Edisi 8 (Terjemahan). Erlangga, Jakarta.
- Koontz, H. (2009). Management : A Global Perspective, 10th edition. International Edition, McGraw-Hill, Inc., Singapore.
- Lembaga Administrasi Negara. (2012). Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.
- Manullang M., (2012), Dasar-dasar Manajemen , Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta

-
- Maslow, A. H. (2012). *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.
- Mink, P. Barbara, Owen, G. Keith, Mink, G. Oscar. (2012). *Developing High Performance People: The Art of Coaching*. Addison-Wesley Publishing Company. New York.