

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ASN MELALUI KEPUASAN KERJA ASN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG

Akbar

Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: akbarlpse@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang ada di Sekretariat daerah kabupaten pinrang sebanyak 151 ASN. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel. Kemudian dilakukan analisis data dengan regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Gaya Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dengan nilai sebesar 0,136 atau 13,6% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni $2,576 > 1,671$. Variabel Motivasi Pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,404 atau 40,4% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni $3,312 > 1,671$. Sedangkan Variabel Gaya Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,04 atau 4,0% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni $2,107 > 1,671$. dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,09 atau 9,3% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni $5,414 > 1,671$. Kepemimpinan Kharismatik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai mempunyai Pengaruh Tidak Langsung dengan nilai sebesar 0,832 atau 83,2% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni $5,414 > 1,671$.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Motivasi, Kinerja dan Kepuasan Kerja ASN.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam pengembangan dan kemajuan untuk mewujudkan eksistensi dalam masyarakat. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Keberhasilan organisasi akan dipengaruhi oleh kinerja pegawai (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang ASN dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. ASN merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Untuk pencapaian tujuan suatu organisasi diperlukan kinerja ASN yang efektif. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan

kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan pelanggan dan konsumen akan berkurang. Menciptakan kepuasan kerja ASN tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan dan motivasi kerja berjalan dengan baik dan diterima oleh semua ASN di dalam suatu organisasi.

Secara umum pegawai merupakan orang yang bekerja dalam lingkungan perusahaan yang mencakup pimpinan dan pelaksana (Nawawi, 2010). Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Seorang pemimpin harus bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadi didalam organisasi. Timbulnya sikap semangat kerja yang membuat bangkitnya semangat ASN yang berada diorganisasi adalah suatu titik awal akan adanya sikap antusias yang baik demi menjalankan pekerjaan akan menopang laju kinerja ASN untuk jenjang selanjutnya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi. Motivasi merupakan salah satu hal Menurut Mangkunegara (2012) bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian selama 2 bulan mulai Oktober sampai dengan Nopember 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh ASN pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang berjumlah 151 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% – 15% atau 20% – 25% atau lebih (Arikunto 2002).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen Berdasarkan kerangka konsep sebelumnya, dapat dilihat model persamaan dua jalur yang terdiri dari dua persamaan struktural, dimana X1, X2 merupakan variabel eksogen dan Y1 dan Y2 merupakan variabel endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

Sekretariat Daerah sebagai unsur staf pada hakekatnya menyelenggarakan fungsi koordinasi perumusan kebijakan, koordinasi pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Pelaporan serta pelayanan administratif.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Instrumen	Alpha Cronbach	R standar	Keterangan
Kepemimpinan Kharismatik (X_1)	0,699	0,60	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,630	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,680	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,628	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel 2. Analisis Korelasi Antar Variabel

Variabel	X1	X2
X1	1,000	0,115
X2	0,115	1,000

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Path Analisis

Struktur paramater	Koef. Jalur (beta)	t. hit.	t. tab	Sig.	keputusan
X1 terhadap Y1 ($pY1.X1$)	0,369	2,576	1,671	0,013	Terima Ha
X2 terhadap Y1 ($pY1.X2$)	0,636	3,312	1,671	0,002	Terima Ha
Y1 terhadap Y2 ($pY2.Y1$)	0,300	5,414	1,671	0,000	Terima Ha
X1 terhadap Y2 ($pY2.X1$)	0,066	2,107	1,671	0,004	Terima Ha
X2 terhadap Y2 ($pY2.X2$)	0,214	2,584	1,671	0,004	Terima Ha
R^2 ($X1, X2, Y1$ terhadap Y2)		0,836			
R^2 ($X1, X2$ terhadap Y1)		0,589			

Sumber : Data diolah (2019)

Keterangan : * signifikan pada $\alpha = 0,05$

Pembahasan

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung kepemimpinan kharismatik terhadap kepuasan kerja sebesar 0,136 atau 13,6% dengan

nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,576 > 1,671$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis pertama, diterima. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kepemimpinan kharismatik di OPD Setda Kabupaten Pinrang sudah berlangsung dengan baik, yang ditunjukkan oleh tingginya penilaian responden terhadap indikator-indikator yang digunakan. Persepsi pegawai ini selaras dengan tingginya kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa pimpinan OPD Setda Kabupaten Pinrang menerapkan kepemimpinan yang penuh dengan kharisma sehingga dianggap memiliki keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga para bawahan bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki oleh pemimpin.

Hal ini sejalan dengan penelitian Fandi Triandi (2017) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan kharismatik dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan sebagai variabel intervening diantara kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja pegawai serta diantara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Demikian pula dengan hasil penelitian Rifka Nursyifa (2018) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,404 atau 40,4% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $3,312 > 1,671$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis kedua, diterima. Hasil observasi menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Setda Kabupaten Pinrang cukup tinggi yang juga sejalan dengan tingginya kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi, akan bekerja dengan penuh semangat. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk memiliki kepuasan dalam bekerja. Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan dapat memotivasi gairah kerja pegawai Setda Kabupaten Pinrang. Pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, prestasi yang diperoleh dihargai oleh organisasi, lingkungan bekerja dan adanya kesempatan bersaing. Kebutuhan ini akan memotivasi pegawai untuk bekerja giat, mereka menyadari dengan prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh jabatan, kepangkatan dan pendapatan yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Devie Putri Wijayanti (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan KPRI “Pertaguma” Kota Madiun. Karena dengan adanya motivasi dari diri dalam diri individu tinggi, menjadikan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga kepuasan kerja pun ikut meningkat. Hal ini diperkuat dengan adanya hasil dari penelitian yaitu hasil uji F diperoleh hasil nilai Fisher diperoleh hasil nilai F hitung sebesar $64,792 > F$ tabel sebesar 4,54 ; atau nilai Sig hitung sebesar $0,000 < Sig$ standar sebesar 0,05; dan uji t nilai t hitung sebesar $8,049 > t$ tabel sebesar 2,131, atau nilai Sig hitung sebesar $0,000 < Sig$ 0,05. Dari semua uji diatas dapat diambil simpulan bahwa H_0 ditolak, artinya motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, khususnya pada karyawan KPRI “Pertaguma” Kota Madiun.

Juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ian Nurpatia Suryawan dan Richard Andrew (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi benar-benar mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hal ini berarti Fakultas Ekonomi Universitas “T” wajib

untuk menjaga motivasi dari setiap dosen yang mengajar didalam agar kepuasan kerja mereka juga tetap meningkat. Dengan nilai kepuasan kerja yang meningkat diharapkan performa dan prestasi kerja yang memukau juga akan didapatkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas “T” tersebut. Sebaliknya, jika Fakultas Ekonomi Universitas “T” tidak menjaga motivasi setiap dosen untuk berkarya, ini dapat diindikasikan menyebabkan situasi yang kurang kondusif dalam proses belajar mengajar di kelas.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,09 atau 69,3% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $5,414 > 1,671$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis ketiga, diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan t 0,040. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya.

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja sebesar 0,04 atau 4,0% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,107 > 1,671$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis keempat, diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Anisah Umaroh (2014) yang menyimpulkan bahwa variabel atribut perilaku kepemimpinan karismatik yang terdiri dari kemampuan berempati, tindakan yang mencerminkan misi, rasa percaya diri, perilaku pengembangan citra diri, keyakinan terhadap kompetensi bawahan, perilaku penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 0,045 atau 4,5% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,584 > 1,671$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis kelima, diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Hotlan Siagian (2017) yang menyimpulkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Juga sejalan dengan Sudirman Dandu (2019) yang menyatakan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Bagian Barat. Juga sejalan dengan Maswiati (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (Ksda) Sulawesi Selatan Di Makassar.

Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Kharismatik Dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan kharismatik dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai sebesar 0,832 atau 83,2% dengan nilai t hitung

> nilai t tabel yakni $5,414 > 1,671$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan kharismatik dan motivasi terhadap kinerja. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis keenam, diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi bagi kepemimpinan kharismatik dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Florida Dessy Putri Sanuddin dan A.M. Rosa Widjojo (2013) yang menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi peningkatan kepuasan kerja memiliki efek yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka pihak MSDM diharapkan lebih memfokuskan pada peningkatan kepuasan kerjanya. Bagi calon peneliti yang tertarik meneliti tentang peningkatan kinerja karyawan diharapkan untuk menambahkan variabel lain selain kepuasan kerja dan motivasi kerja. Juga sejalan dengan penelitian Ilyas Muhajir (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Budaya organisasi paling berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil data, maka model yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Atas dasar hasil tersebut, implikasi manajerial yang dapat disarankan adalah peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dicapai dengan menciptakan dan menjaga budaya keterlibatan dalam budaya organisasi perusahaan, menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif sejalan dengan memberikan tingkat gaji yang dirasa memuaskan bagi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang permasalahan dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis path, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Kepemimpinan kharismatik berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Kepemimpinan kharismatik berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dan Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan kharismatik dan motivasi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah Umaroh, 2014. Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al Muayyad Surakarta.
http://eprints.ums.ac.id/30227/16/02_Naskah_Publikasi.pdf
- Ari Kunto Suharsini, 2002, Prosedur Penelitian suatu pendekan praktek edisi revisi ke lima, penerbit PT.Rineka Cipta Jkt.
- Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga: Jakarta.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.

- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Devie Putri Wijayanti. 2013, Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kpri "Pertagama" Kota Madiun. *Equilibrium*, Volume 1, Nomor 2, Juli 2013. 199-206
- Dubrin, Andrew J. 2015, *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Fandi, Triandi. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Diploma thesis, Universitas Andalas. <http://scholar.unand.ac.id/24951/>
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Florida Dessy Putri Sanuddin dan A.M. Rosa Widjojo. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus* Vol. 25 (2):217-231, 2013 ISSN 0852-1875
- Hasibuan, SP, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Hotlan Siagian, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora* Vol. 5, No. 1, (2017)
- Ian Nurpatria Suryawan dan Richard Andrew, 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, Vol. 13, No. 1, April 2013 pp. 54 – 61.
- Ilyas Muhajir. 2014. Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia* Volume XIII, No. 3, Desember 2014, halaman 334 – 349
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama: Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Maswiati, 2018 . Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan Di Makassar. *AKMEN Jurnal Ilmiah*. Vol 15 No 4 (2018). <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen/article/view/525>
- Mathis, Robert. L & Jackson, John H. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah: Diana Angelica, Salemba Empat: Jakarta.

- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Nawawi Hadari. 2010. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Haji Intermedia: Jakarta.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo, 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* [Vol. 64 No. 1 November 2018. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Rifka Nursyifa. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Layanan Pemasaran Koperasi Dan Usaha Kecil & Menengah LLP-KUKM Bagian Layanan Bisnis Ritel).
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Alih Bahasa: Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Aditama Media: Yogyakarta.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Sudirman Dandu (2019). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*. Vol 1 No 2 (2019). <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/massaro/article/view/760>.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.