

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN PINRANG

Muhammad Taslim Mursalim, Muhammad Idris, Deddy Rahwandi Rahim

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang berjumlah 42 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan dan komitmen organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah bangsa terutama dalam memasuki masa-masa peralihan yang ditandai dengan berbagai perubahan mendasar dalam tatanan masyarakat, baik pada tatanan sosial, budaya, ekonomi maupun politik. Keanekaragaman kondisi masyarakat serta potensi daerah tersebut perlu mendapat pertimbangan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan tugas, baik tugas pemerintah, tugas pembangunan maupun pelayanan masyarakat, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional harus dikelola dengan baik dan terencana.

Kepuasan kerja pegawai memiliki peranan yang sangat strategis di dalam perusahaan, karena kepuasan kerja pegawai berfungsi sebagai salah satu kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi pula, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal. Sebaliknya pegawai dengan

kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, pegawai menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Hal ini, yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini (William dan Setiawan, 2013). Rendahnya kepuasan kerja pada pegawai seringkali ditemukan di Indonesia. Salah satu dampak dari rendahnya kepuasan kerja yaitu hilangnya semangat kerja yang berakibat pada penurunan produktivitas kerja. Kepuasan kerja sangat diperlukan baik secara theoretical maupun practical karena berkaitan dengan perasaan individu atas hasil kerja yang telah diperoleh Gianakis (dalam Akbar, 2011). Selain rendahnya kepuasan kerja pegawai, Tella (2012) menjelaskan bahwa tingginya kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan, karena pada dasarnya seorang pegawai membutuhkan pengarahan yang baik dalam pelaksanaan kerja. Pengarahan ini yang dianggap penting karena akan berdampak pada kinerja yang optimal sehingga menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk keberlangsungan pelaksanaan kerja.

Selain itu, McCue dan Gianaksis (dalam Akbar, 2011) yang meneliti hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitiannya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang semakin tinggi pula kinerja pegawai sehingga pelaksanaan kerja yang dilaksanakan akan efektif dan efisien. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah peneliti paparkan, kepuasan kerja merupakan aspek penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang baik cenderung menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan begitu juga sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Sedangkan Judge, Hanisch dan Drankoski (dalam Oraman, 2011) mendukung penelitian Cranny. penelitian tersebut menyarankan bahwa pemimpin atau manajer sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mengetahui aspek dalam suatu organisasi yang dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja pegawai. Aspek tersebut dapat bermanfaat jangka panjang bagi organisasi dan pegawai. Kepuasan kerja tidak terlepas pada sistem manajerial yang optimal, dalam hal ini aspek kepemimpinan berperan penting pada sistem manajerial yang dilaksanakan. Berbagai pertanyaan tentang kepemimpinan telah lama menjadi topik yang populer, tetapi penelitian secara ilmiah baru dimulai setelah abad kedua puluh (Yulk, 2011). Sedangkan menurut Griffin (2011) pemimpin dapat memainkan peranan penting dalam penataan lingkungan kerja, memberikan informasi dan umpan balik kepada pegawai.

Selain kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja telah menjadi salah satu segmen yang banyak diteliti dalam bidang manajemen dalam kaitannya dengan profesi yang berbeda Ayub dan Rafif (2011). Menurut Oraman (2011) motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang dapat membuat pegawai untuk bekerja lebih baik, efektif, efisien dan bahagia dalam mengerjakan tugas. Motivasi juga dapat di pahami sebagai stimulus yang mendorong pegawai untuk mengerjakan setiap tugas yang diberikan (Tella, 2012). Ayub dan Rafif (2011) menyatakan bahwa perusahaan harus menyadari bahwa fokus manusia menjadi jauh lebih penting bagi kelangsungan hidup organisasi, dan bahwa keunggulan bisnis hanya akan dicapai ketika pegawai senang dan termotivasi oleh pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Oraman (2011) mengatakan bahwa dalam perusahaan motivasi merupakan stimulus batin yang memungkinkan karyawan untuk mampu berkonsentrasi pada tujuan perusahaan yang efektif. Tella (2012) dalam penelitiannya meneliti hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Dalam

penelitiannya bahwa motivasi kerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat membentuk individu untuk menjalankan tujuan-tujuan kerja yang dilaksanakan.

Oleh karena itu, seseorang yang memiliki rasa komitmen pada organisasinya akan terlihat pada ciri-ciri yang menunjukkan komitmen pada organisasi, seperti ciri-ciri yang telah disebutkan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan perilaku kerja, yaitu kinerja yang optimal, melibatkan hubungan yang aktif terhadap perusahaan dan akan tetap setia pada organisasinya. Sehingga tujuan suatu perusahaan tercapai dengan baik begitu pula sebaliknya komitmen organisasi yang rendah akan berdampak pada meningkatnya keluar masuk pegawai dan prestasi kerja pegawai akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Thamrin (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai yang bekerja di perusahaan pengiriman di Jakarta. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebab adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adekola (2012) juga menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Universitas Nigeria, hal ini berarti pegawai memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

Berdasarkan fenomena dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji dan membuktikan apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti merasa sangat tertarik untuk meneliti kepuasan kerja pegawai dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Mencermati fenomena-fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tingkat kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang dari aspek gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi aparatur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antarvariabel. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 17 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 1. Hasil uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	3,012	0,001
X1	2,412	0,000
X2	2,105	0,000
X3	3,303	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 15 yang tertuang dalam Tabel 2 berikut :

Tabel 2 Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.236	6.399		3.012	.001		
x1	.217	.477	.106	2.412	.000	.231	4.334
x2	.312	.410	.249	2.105	.000	.300	3.336
x3	.726	.349	.568	3.530	.000	.360	2.774

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang . Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 17 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	273.494	3	11,345	0,000
Residual	150,673	38		
Total	426,167	41		

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

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 Uji hasil beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0,001
X1	0,160	0,000
X2	0,249	0,000
X3	0,668	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional pada Uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian M. Isa Ansari, (2002) yang menyimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan adalah positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja/kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang. Maka untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seharusnya pelaksanaan motivasi kerja dijalankan secara seimbang satu sama lain dan sebagai satu kesatuan agar sumber daya manusia yang bersangkutan yaitu pegawai menghasilkan kinerja yang baik. Organisasi akan menunjukkan hasil kinerja yang lebih tinggi jika ada kesesuaian antara lingkungan eksternal organisasi dengan strategi organisasi yang sejalan dengan kompetensi pekerjaannya.

Selain itu, dalam menentukan kebijakan-kebijakan dan program-program sumber daya manusia, setiap organisasi akan memikirkan kebutuhan-kebutuhan pribadi pekerja. Organisasi harus mempunyai budaya, visi dan misi serta tujuan agar arahnya jelas, tidak melenceng jauh dari apa yang diharapkan organisasi tersebut. Dengan demikian sangatlah wajar jika motivasi kerja dominan memengaruhi kepuasan kerja pegawai daripada kepemimpinan transformasional pegawai, meskipun kedua hal ini tidak dapat dipisahkan karena menjadi satu kesatuan yang harus dilaksanakan dan dimiliki secara berimbang. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Sahrin (2006), yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah indikator yang digunakan. Indikator yang digunakan Sahrin untuk mengukur motivasi kerja sebanyak 5 indikator yaitu arah organisasi, integritas, dukungan pimpinan, toleransi terhadap kritik dan saran, dan kontrol, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 7 indikator yakni keterkaitan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat realitas dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat manusia, hakikat hubungan antarmanusia, dan homogeneity vs diversity. Perbedaan lain adalah terletak pada objek penelitian dan alat analisis yang di gunakan. Indikator yang

digunakan untuk mengukur kinerja yakni Sahrudin menggunakan indikator Kualitas, kuantitas tanggung jawab dan disiplin sedangkan dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, konsistensi dan sikap.

Berdasar hasil analisis mengenai pengaruh antara variabel independen dan dependen diketahui bahwa, ada pengaruh yang kuat komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pegawai, dengan kata lain kinkungan kerja menjadi faktor yang determinan untuk menentukan tingkat pencapaian kepuasan kerja pegawai meskipun terdapat sejumlah variabel lain yang diduga ikut memengaruhi pencapaian kepuasan kerja pegawai. Variabel lain yang diduga ikut memengaruhi dan diperlukan penelitian lanjutan adalah antara lain apresiasi, pengembangan sumber daya manusia, produk-produk kebijakan yang berpihak pada kepentingan profesionalisme pegawai, sistem manajemen yang digunakan, tata hubungan kerja yang dikembangkan, dukungan lingkungan eksternal terhadap jabatan fungsional pegawai dan lain-lain. Oleh karena itu untuk menduduki jabatan fungsional pegawai perlu ditetapkan persyaratan antara lain : Berbasis kompetensi dengan latar belakang profesi yang sesuai dengan kebutuhan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang. Khusus bagi calon pejabat fungsional pegawai, sebelum menjadi pegawai hendaknya diharuskan untuk mengikuti pelatihan teknis, sehingga kualitas pegawai dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dapat seoptimal mungkin

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang , dimana $t_{hitung} = 2,412 > t_{tabel} = 2,021$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang , dimana $t_{hitung} = 2,105 > t_{tabel} = 2,021$. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang , dimana $t_{hitung} = 3,030 > t_{tabel} = 2,021$. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 11,34, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,85$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) profesionalisme, etika prodesi dan komitmen organisasi secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang adalah variabel komitmen organisasi (X3).

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2012). The impact of organizational commitment on job: a study of employees at Nigeria Universities. *Journal of Human Resorce Studies*, 2(2), 2162-3058.
- Akbar, D.S. (2011). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Allen, N.J., & Mayer, J.P. (2010). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, Natalie J, John P. Meyer. (2011). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1 No. 1
- Anoraga, Pandji. (2012). Psikologi kepemimpinan. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. (2012). Psikologi kerja. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Aritonang. (2011). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap budaya organisasi. Tesis. Fak. Psikologi UI Depok.
- Avolio, B.J., & Bass, B.M. (2014). Re-examining the components of transformational and transaksional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 72, 441-462.
- Ayub, N., & Rafif, A. (2011). The relationship between work motivation And job satisfaction. *Pakistan Business Review*, 332-347.
- 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.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2011). *Transformational leadership*, (2nd ED). New Jersey: Lawrence Elbaum Associates.
- Bisen. B., & Priya. (2010). *Industrial psychology*. New Age International (P) Limited, Publishers.
- Chang, S.C., & Lee, M.s. (2012). A Study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employee, job satisfaction. *Emerald the Learning Organization*, 14(2), 155-185.
- Farrel, M.A. (2010). Developing a market-oriented learning organization. *Australian Journal of Management*, 25(2), 201-203.
- 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.
- Ghufron, M.N., Risnawita, R.S. (2011). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (2015). *Behavior in organizations: Understanding & managing the human side of work* 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Griffin, M.A., & Malcolm, G.P., & Michael, A.W. (2011). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of organizational behavior*, 537-550.
- 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.
- Hezberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Claveland: World Publishing Company.
- Hughes, R.L., Ginnet, R.C & Curphy, G.J. (2014). *Leadeship: Enhancing the lesson of experience*, (6th ed). New York. McGraw-Hill.
- Imanda, NS. (2012). Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmino. *Jurnal ilmu administrasi bisnis*, 1(1), 1-8.
- Jex, M.S. (2012). *Organizational psychology a scientist-practioner approach*. USA: John Wiley & Sons, Inc.

- 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.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2012). *Organizational behavior* 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Levy, E. Paul. (2011). *Industrial organizational psychology: Understanding the Workplace*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Lumely, M.E.J., Coetzee.R. Tladinyane & Ferreira. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employee in the information technology environment. *Southern Africa Business Review*,15(1), 65-74.
- Luthanz, F. (2013). *Organizational behavior* . Seventh Edition. New York. Mcgraw-Hill.
- Manajemen sumber daya manusia. Angelica (terj). Jakarta: Slemba Empat.
- Martinette jr. Cecil, V. (2012). Learning organizational and leadership style. An applied research project submitted to the national fire academy as Part of the executive fire officer program. *American Behavioral Scientist*, 10(1), 1-58.
- 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.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2011). *Human resource management*. 10th ed.
- Mcshane, S.I & Glinow, M.A.V. (2013). *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution*. New York. Mcgraw-Hill.
- 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.
- Munandar, A.S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Novianti. L. (2012). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Oraman, Yasmin. (2011). Work motivation and job satisfaction dynamics of textile employees (electronic version). *African Journal of Business Management*. 5(8), 3361-3368.
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A & Astuti, E.S. (2012). The Influence of Leadership style, motivation, Burnout to wards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific research*, 2(9), 8833-8842.
- 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.
- 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.
- 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.

