

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARRU (STUDI KASUS PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARRU)

Gunawan Wibisono

Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: gun.wibi83@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai serta menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Metode penelitian berjenis survey. Teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari kuesioner dan dokumentasi. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dengan jumlah responden sebanyak 95 Orang. Sementara teknik analisa data yang digunakan adalah Uji Validasi dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas), analisis linear berganda serta pengujian hipotesis. Didalam penelitian banyak ditemukan pernyataan dari responden berupa kenyamanan terhadap pimpinan. Dari mulai ide-ide yang disampaikan oleh bawahan dan diterima baik atau direspon oleh pimpinan hingga adanya komunikasi dua arah yang baik sehingga gaya kepemimpinan ini sangat didominasi pernyataan setuju dan sangat setuju. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru serta variabel yang paling dominan berpengaruh adalah gaya kepemimpinan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dengan berlakunya Peraturan Daerah Kabupaten Barru Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, salah satu Perangkat Daerah adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Sekretariat Daerah adalah unsur staf yang memiliki tugas dan fungsi membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta Pelayanan administratif. Berbagai tantangan dan permasalahan yang muncul dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga menjadikan Perangkat daerah yang mampu memberikan solusi terbaik. Khususnya diharapkan agar kinerja pegawai menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kualitas Organisasi Perangkat Daerah dimana pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mendukung meningkatkan pelayanan terhadap Organisasi Perangkat Daerah yang lain. Ditinjau dari sumber daya manusianya, faktor manusia sebagai tenaga pelaksana memegang peranan yang sangat penting bahkan sangat

menentukan dalam pencapaian tujuan. Dalam sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pimpinan dan pegawai. Peranan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya memiliki kedudukan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang berkemampuan tinggi, penuh dedikasi dan memiliki disiplin kerja. Secara umum kinerja pegawai baik, maka Sekretariat Daerah secara umum pun akan baik. Fenomena yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru masih kurangnya komunikasi yang efisien antara pimpinan dan bawahan yang mengakibatkan ketidaktepatan target kinerja. Gaya kepemimpinan yang diperlihatkan juga kurang memiliki jiwa kebersamaan untuk mendiskusikan secara kelompok. Seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepeimpinannya sesuai dengan kondisi tersebut

Sekretariat Daerah Kabupaten Barru telah menyediakan berbagai fasilitas kerja bagi pegawainya yaitu fasilitas sarana kantor dan fasilitas prasarana kantor. Namun fasilitas kerja yang disediakan Sekretariat Daerah Kabupaten Barru saat ini masih kurang mendukung seperti halnya unit komputer yang terbatas, fasilitas transportasi yang belum cukup untuk setiap pegawai, meja dan kursi kantor beberapa yang tidak layak pakai, WC kantor yang secara rasio belum seimbang dengan penggunaannya, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan belum memenuhi syarat keterpenuhan jam pelajaran yang diamanatkan regulasi. Kepuasan kerja pegawai juga sangat mendukung kinerja pegawai. Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana seorang individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2011:203). Kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru masih kurang karena rekan kerja yang kurang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, pujian yang diberikan atas prestasi kerja masih kurang sehingga pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik merasa tidak dibanggakan oleh pimpinan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian digunakan jenis penelitian survey. 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 antar variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Sugiyono (2012). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru yang berjumlah 96 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, Arikunto (2006). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling yaitu teknik yang tidak memberikan peluang setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, Sugiyono (2008). Jadi Sampel yang digunakan adalah 95 Orang dikarenakan 1 orang adalah peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Metode kuesioner yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Sedangkan metode dokumentasi yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah dokumen-dokumen dan bahan tulisan serta sumber-sumber lain .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,711	0,202	Valid
	0,724	0,202	Valid
	0,771	0,202	Valid
	0,681	0,202	Valid
	0,765	0,202	Valid
Fasilitas Kerja (x2)	0,343	0,202	Valid
	0,535	0,202	Valid
	0,532	0,202	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	0,527	0,202	Valid
	0,467	0,202	Valid
	0,442	0,202	Valid
	0,327	0,202	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,604	0,202	Valid
	0,667	0,202	Valid
	0,637	0,202	Valid
	0,768	0,202	Valid
	0,634	0,202	Valid

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,888	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,655	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,654	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,850	Reliabel

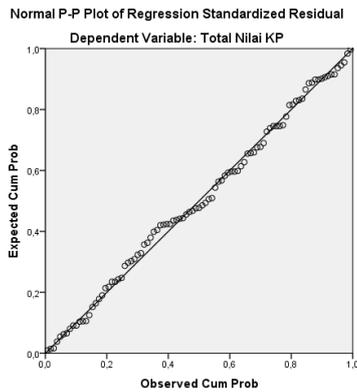
Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

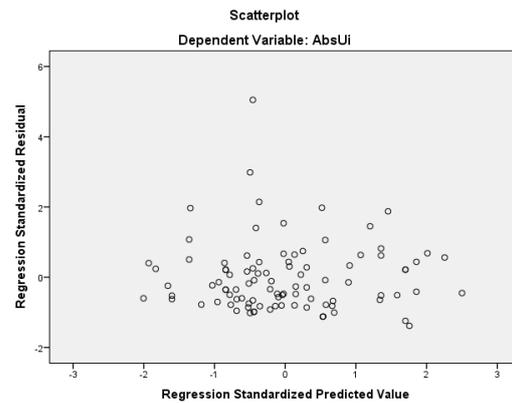
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,55028244
	Absolute	,113
Most Extreme Differences	Positive	,053
	Negative	-,113
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,179

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olahan data SPSS V.20



Gambar 1. Grafik Normalitas Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Nilai Rata-rata GK	,954	1,048
Nilai Rata-rata FK	,536	1,865
Nilai Rata-rata KK	,526	1,903

Sumber : Hasil olahan data SPSS V.20

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,838	,561		3,274	,001		
Nilai Rata-rata GK	,447	,075	,509	5,971	,000	,954	1,048
1 Nilai Rata-rata FK	-,349	,147	-,271	-2,383	,019	,536	1,865
Nilai Rata-rata KK	,480	,173	,318	2,774	,007	,526	1,903

a. Dependent Variable: Nilai Rata-rata KP

Sumber : Hasil olahan data SPSS V.20

Tabel 6. Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,608 ^a	,370	,349	,55928

a. Predictors: (Constant), Nilai Rata-rata KK, Nilai Rata-rata GK, Nilai Rata-rata FK

b. Dependent Variable: Nilai Rata-rata KP

Sumber : Hasil olahan data SPSS V.20

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan maka harus selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang berguna. Tidak hanya sebagai panutan seorang pemimpin juga harus memiliki jiwa mengayomi para pegawai. Bentuk perhatian yang jelas, dukungan dan pemberian *reward* kepada pegawai merupakan salah satu yang bisa membuat pegawai di organisasi memiliki motivasi bekerja yang baik. Jika organisasi memberikan yang terbaik bagi pegawai, maka pegawai akan bekerja dengan maksimal. Besaran variabel gaya kepemimpinan setelah diolah melalui SPSS v20 adalah 0,447. ini berarti gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana apabila ada tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,447%. Pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,971 > 1,66177$) serta memiliki nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$, hal ini berarti dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan maka diperoleh hasil persepsi responden terkait dengan perlengkapan komputer yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan peralatan komputer (komputer, printer, dll) yang dalam kondisi baik sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP. Variabel Fasilitas Kerja (X_2) memiliki besaran koefisien regresi $-0,349$ artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel komunikasi akan mengakibatkan kenaikan sebesar $-0,439$ satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan. Pengaruh antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,383 < 1,66177$) serta memiliki nilai signifikan $0,019$ yang lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$, hal ini berarti dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan maka diperoleh hasil persepsi responden terkait dengan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan. *Right man at the right place*, merupakan salah satu hal yang ingin dicapai oleh organisasi untuk tujuan efisiensi. Untuk itulah, dibutuhkan analisis jabatan atau *job analysis* yang merupakan salah satu prosedur penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Berdasarkan hasil olahan data persamaan regresi, maka diperoleh hasil koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar $0,480$, selain itu memiliki nilai signifikansi $0,007$. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,774 > 1,66177$) serta memiliki nilai signifikan $0,007$ yang lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$, hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis model summary maka diperoleh nilai $R=0,608$ artinya bahwa gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan kepuasan kerja mempunyai korelasi atau hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai karena nilai R mendekati 1. Sedangkan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel lain terhadap variabel kinerja pegawai, maka dapat dilihat dari nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar $0,370$ yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar $37,0\%$. Sedangkan sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi, seperti : kompetensi, motivasi, promosi, pengembangan karir, kedisiplinan dan lain sebagainya.

Untuk membaca F tabel maka df_1 sebagai penyebut yaitu banyaknya variabel bebas, sedangkan df_2 sebagai pembilang yaitu jumlah sampel dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi 1 ($95-3-1=91$). Berdasarkan hasil pengujian serempak/simultan maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 17,819$ dan $F_{tabel} = 2,70$ (lihat lampiran f tabel) dan signifikansi pada $0,000$ karena nilai $F_{hitung} = 17,819 > F_{tabel} = 2,70$ (H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari $0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan,

fasilitas kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka akan disajikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hipotesa pada uji t, maka terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
2. Berdasarkan hipotesa pada uji f maka gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
3. Gaya kepemimpinan adalah variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010, Manajemen Penelitian, cetakan kelima, Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Barry, Cushway, 2012, Human Resource Management, PT. Elex Media Komputindo, 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.
- Belonio, Rochelle Joy, 2012, "The Effect of Leadership Style on Employee Satisfaction and Performance of Bank Employess in Bangkok", *Journal of MBA Stamford International University*
- Buchari, Alrad, 2011. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa, Alfabeta, Bandung
- Creswell, John W. 2017. *Research Design – Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Cut Ermia dan Teridah Sembiring, 2012, "Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan", *Jurnal Danna Agung*, Vol. 1.
- Dessler, Garry. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo. Jakarta. (ID)
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Echdar, Saban. 2017. *Pedoman Teknis Penyusunan dan Penulisan Tesis dan Artikel Ilmiah*. Makassar: Program Pascasarjana STIE NOBEL INDONESIA.
- 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.
- Flippo, Edwin B. 2012. *Manajemen Personalialia*. Mc. Graw Hill Inc, Jakarta., Jakarta

- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Andi, Yogyakarta.
- Hamali, Arief Yusus, 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Buku Seru, Jakarta.
- Handoko, T.Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta. (ID)
- Hasibuan, R Malayu, 2011. Organisasidan Motivasi, Bumi Aksara, Bandung.
- 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. Jakarta.
- 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.
- Kinicki, Anjelo and R. Kreitner. 2015. Organization Behavior Keys Concepts Skills & Best Practice. Mc. Graw-Hill, New York
- Kuncoro, Mudrajat, 2013. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketiga, Refika Aditama, Bandung.
- Manullang. M, 2012. Manajemen Personalialia, Gajah Mada Universitas Press. Yogyakarta.
- Mardiana, 2014, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda", eJournal Ilmu Pemerintahan~ Vol. 2 No. 1
- 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.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. BJRM (Bongaya Journal of Research in Management), 2(2), 2-22.
- 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.
- Nitisemito Alex S., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. Pemerintah Daerah Kabupaten Barru. 2016. Peraturan Daerah Kabupaten Barru Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Barru. (ID)
- Pemerintah Daerah Kabupaten Barru. 2017. Peraturan Bupati Barru Nomor 49 Tahun 2017 Tentang Perubahan Peraturan Bupati Barru Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Barru (ID)
- Pemerintah Daerah Kabupaten Barru. 2018. Peraturan Pemerintah nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Barru (ID)
- Pujiono, 2014, "Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Wilayah Bulu Semarang", Jurnal Universitas Pandanaran Semarang, Vol 2
- Ranupandojo, Heidrachman, Husnan Suad, 2013. Manajemen Personalialia, Penerbit BPFE, Yogyakarta

- Robbins, Stephen P, 2012, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa: Hadyana Pujatmaka, PT. Prenhallindo, Jakarta
- S.P. Hasibuan, Malayu 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT.Bumi Aksara. (ID)
- 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.
- Sedarmayanti, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P, 2012. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta
- 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.
- Soeprihanto, John, 2011. Manajemen Personalial, BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis, cetakan ke-12, Alfabeta, Bandung
- Supranto, J, 2013, Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran, Edisi Ketujuh, Rineka Cipta, Jakarta
- 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.
- Thoha, Miftah. 1993. Kepemimpinan dalam Manajemen suatu Pendekatan Perilaku. Jakarta : Raja Grafindo Pustaka. (ID)
- Tika, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, UMM Press, Malang
- Winardi, 2015. Gaya Kepemimpinan yang efektif, Rineka Cipta, Jakarta.
- Yamin, Sofyan, Heri Kurniawan, 2009. SPSS Complete, Salemba Empat, Jakarta