Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk **JBK**

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 4 Tahun 2021

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN MATTIRO SOMPA KABUPATEN PINRANG

Sry Devianty, Mashur Razak, Zainuddin Mustapa
[1]Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah penelitian survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang berjumlah 42 orang pegawai. Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel. Populasi pegawai Kantor Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang sebanyak 42 orang pegawai. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang.

Kata kunci : karakteristik individu, komitmen kerja, iklim organisasi dan kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja Pemerintah daerah yang diwujudkan dalam bentuk pelayanan kepada masyarakat belum dilaksanakan secara optimal. Ini terlihat dari banyaknya keluhan yang disampaikan masyarakat melalui berbagai media cetak tentang perilaku birokrasi yang cenderung bersifat arogan dan tidak menunjukkan citra sebagai pelayan masyarakat, karena yang nampak adalah sosok penguasa yang ingin dilayani dan bukan melayani (Rasyid, 2012 : 144). Hal ini disebabkan birokrasi pemerintah lebih berorientasi pada pejabat atasan (Dwiyanto, 2013 : 38). Karena itu kesan pertama dari hampir setiap warga masyarakat yang datang berurusan ke kantor-kantor pemerintah kota adalah bertemunya mereka dengan pegawai berseragam yang kurang ramah, kurang informatif, dan kurang profesional (Rasyid, 2012 b: 142). Belum lagi senisme yang muncul yang melihat ciri birokrasi pemerintah yang selalu membuat sesuatu pekerjaan yang sesungguhnya sederhana menjadi rumit (Siagian, 2012:116). Menyadari kondisi tersebut, tidak mengherankan jika kita mendengar bahwa untuk berhubungan dengan aparatur pemerintah akan sangat mengecewakan, karena pelayanan yang diberikan berbelit-belit dan kurang memuaskan masyarakat (Effendi, 2013:3 ; Sampurna,2013:6).

Sisi lain dari aspek kepegawaian adalah pembinaan karier yang sangat terbatas dan pola karier yang tidak jelas. Hal ini nampak pada saat setelah diberlakukannya peraturan eselonering jabatan-jabatan struktural, pembinaan karier pejabat-pejabat struktural dilingkungan Pemerintah daerah mengalami hambatan yang serius karena

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 4 Tahun 2021

penentuan eselonering yang rendah (eselon tertinggi IIB). dari sudut psikologis banyak pula hal yang menyebabkan rendahnya kinerja PNS Pemerintah Daerah, seperti komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sistem nilai pegawai, perilaku pegawai dalam bekerja, serta motivasi pegawai.

Pengembangan karir dan pemanfaatan Sumber Daya Manusia merupakan kebutuhan organisasi, menyatakan bahwa pegawai mereka adalah aset yang paling berharga. Meskipun demikian karyawan yang ditempatkan diposisi yang tidak tepat dan mengalami frustasi untuk tumbuh dan berkembang merugikan organisasi. Oleh karena itu dalam suatu organisasi para anggotanya mengharapkan suatu pola kemajuan yang berdasarkan atas apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Apalagi seorang karyawan ingin diberi kesempatan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impian mereka.

Pentingnya perencanaan karir karena ada hubungannya dengan pengembangan karir yang terkait erat dengan keberhasilan dan kegagalan karir individu meliputi konsep diri, identitas, kepuasan individu terhadap karir dan kehidupannya. Karena tidak mungkin sesuatu itu akan berkembang dengan baik tanpa rencana yang matang. Perencanaan karir yang berawal dari penilaian diri (self assessment), yang membantu seseorang melihat jangkauan karir mana yang kemungkinan dominan. Karyawan tersebut selanjutnya berada dalam posisi membuat tujuan realistik dan menentukan apa yang akan dilakukan agar mencapai tujuan (Simamora, 2012: 520).

Berdasarkan hasil laporan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang pada tahun 2016 diperkirakan baru mencapai 75%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang berjumlah 42 orang pegawai. Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel. Populasi pegawai Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang sebanyak 42 orang pegawai. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji apakah hipotesa pertama dalam penelitian ini Karakteristik individu, Komitmen kerja, Iklim organisasi dan (X_1, X_2, dan X_3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini digunakan Uji F yang dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan syarat taraf signifikansi 0,05 atau 5 % dan dengan pengujian *Two Tailed Test.*

Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang merupakan variabel bebas (**X**), yaitu karakteristik individu, komitmen kerja, iklim organisasi dan dapat berpengaruh terhadap Kinerja (Y) yang merupakan variabel terikat. Hasil perhitungan model regresi linear berganda menggunakan aplikasi komputer dengan bantuan SPSS 15.00, menunjukkan hasil yang seperti tercantum pada tabel berikut :

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 4 Tahun 2021

Tabel 1 : Hasil analisis regresi linear berganda mempengaruhi kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang Kabupaten Pinrang

Variabel	Koefisien Regresi (α)	Standar Error	t Hitung	Prob.
Konstanta	5.819	1.405	4.142	0,002
Karakteristik individu (X_1)	0,442	0,179	2.503	0,023
Komitmen kerja (X_2)	0,599	0,200	3.040	0,011
Iklim organisasi (X_3)	0,426	0,173	2.231	0,027
F_{hitung} = 3,012 F_{tabel} = (3) (38) = 2,82	Sig = 0,004 t_{tabel} = 2,021		R^2 = 0,765 R = 0,875	

Sumber : Lampiran

Berdasarkan pada Tabel 1. diatas, diketahui besarnya koefisien regresi dan nilai konstanta. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang , dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5{,}819 + 0{,}442\ X_1 + 0{,}599\ X_2 + 0{,}426\ X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan koefisien berganda (β) sertanda positif pada semua variabel dan signifikan pada $p \leq 0{,}05$. Artinya semua variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada Tabel 2. diatas, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel (13,012 > 2,00), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,004 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan (α = 0,05). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya yaitu karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang , dengan demikian dinyatakan bahwa **hipotesis pertama terbukti.**

Untuk mengetahui variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi *(R^2* atau *R square)*, dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,765 atau 76,5 %. Hal ini berarti bahwa 0,765 atau 76,5 % variasi dari kinerja mampu dijelaskan oleh karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi. Sedangkan 23,5% variasi dari kinerja disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, koodinasi dan lain sebagainya.

2. Uji t

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat (kinerja), maka digunakan Uji t dengan melakukan perbandingan antara t hitung dan t tabel dengan syarat pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan *Two Tailed Test*, maka pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada Tabel 2. sebagai berikut:

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 4 Tahun 2021

Tabel 2 : Pengujian hipotesis secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang

Var	t hitung > t tabel	Kriteria Penerimaan Ha	Prob.	R Parsial	R^2 Parsial
X_1	6,022 > 2,000	Tolak ho, Terima h_1	0,014	0,664	0,441
X_2	8,211 > 2,000	Tolak ho, Terima h_1	0,009	0,711	0,594
X_3	6,188 > 2,000	Tolak ho, Terima h_1	0,018	0,674	0,454

Sumber : Lampiran

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 6,022, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel karakteristik individu secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter yang tersendiri dan organisasi yang juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Latar belakang individu dapat menjadikan ciri-ciri tertentu pada setiap individu. Apalagi yang berkaitan dengan karir seseorang. Menurut Moekijat (2006: 103) karir seseorang merupakan unsur yang sangat penting yang bersifat pribadi. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak tergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik dan buruk akan mempengaruhi penilaian.

2. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 8,211, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel komitmen kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen kerja yang dimiliki seseorang akan turut menentukan bagaimana ia menerima, merasakan, dan merespon lingkungannya. Seseorang yang berpikir bahwa dirinya kurang baik, maka ia akan menganggap remeh dirinya serta selalu membayangkan kegagalan disetiap usaha yang akan dilakukan, selanjutnya ia enggan untuk mencoba mengatasi kesulitan yang dihadapi. Tingkah laku tersebut menunjukkan keyakinannya bahwa orang tersebut tidak mempunyai kemampuan untuk melakukan suatu usaha dengan sebaik mungkin. Keyakinan tersebut mencerminkan sikap dan pandangan negatif terhadap dirinya sendiri.

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 6,188, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel iklim organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk JBK

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 4 Tahun 2021

Iklim organisasi adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang dimiliki oleh pegawai sehubungan dengan organisasi sekolah. Sikap tersebut akibat terjadinya interaksi antara struktur organisasi yang terbuka, standard kinerja yang dinamis, rasa tanggung jawab pegawai, keterlibatan/keikutsertaan pegawai dalam organisasi, pengakuan atas hasil pekerjaan, gaya manajemen yang mendukung. Iklim organisasi yang terbuka, demokrasi, dinamis dan berorientasi kepada pekerja akan tewujud jika pimpinan dapat melaksanakan gaya kepemimpinan yang mengarah kepada situasi dan kondisi yang berpihak kepada pegawai. Suasana yang demokratis dan tidak cenderung kaku/terlalu formal akan memberi kesan yang baik kepada pegawai. Iklim yang menyenangkan sangat diharapkan oleh pegawai karena akan memberikan keuntungan yang lebih baik kepada dia seperti prestasi, kepuasan kerja yang berdampak kepada semangat kerja. Sebaliknya iklim yang tidak menyenangkan seperti kepemimpinan yang tidak mendukung pegawai, suasana yang kaku, terlalu formal, terlalu berpangku pada peraturan yang kaku akan membuat suasana tidak menyenangkan akan berakibat kepada penurunan prestasi, penurunan kepuasan kerja dan menghilangkan semangat kerja.

1. Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada Tabel 5.7. diatas, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel (13,012 > 2,00), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,004 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan (α = 0,05). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya yaitu karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang . Untuk mengetahui variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi *(R^2* atau *R square)*, dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,765 atau 76,5 %. Hal ini berarti bahwa 0,765 atau 76,5 % variasi dari kinerja mampu dijelaskan oleh karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi. Sedangkan 23,5% variasi dari kinerja disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, koodinasi dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh F hitung lebih besar dari pada F tabel (13,012 > 2,00), dengan probabilitas sebesar 0,004 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan (α = 0,05), maka Ho ditolak dan H_1 diterima, artinya karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang dan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t yang paling besar adalah komitmen kerja, sehingga komitmen kerja (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang

DAFTAR PUSTAKA

Aswar. 2012. Reliabilitas dan Validitas (3rd ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 4 Tahun 2021

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.

Cascio, W.F. 2010. Managing Human Resource. International Edition. McGraw Hall Inc. Singapore.

Cooper, Donald R and C. William Emory. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Djatmiko Yayat Hayati, 2010, Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabetta. Bandung

Dwiyanto, Agus, dkk, 2013, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Edi Sofiantho, 2011. Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu Terhadap Kepuasan Karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tesis. Tidak Dipublikasikan.

Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2014, Metode Penelitian Survai, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta.

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.

Gasperz Vincent, 2010, Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Gomes Faustino Cardoso, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta.

Hasibuan SP, Malayu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Hersey, Paul, Kenneth H Blancard, 2011, Manajemen Prilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta.

Heslina, H., & Syahruni, 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.

Johnson, Richard A., dan Lewin E. Ronsenzweig. 2014. The Theory and Management of system. McGraw-Hill. New York.

Joko Widodo, S. 2010. Psikologi Belajar. Jakarta: Rhineke Cipta.

Jones, George, Jennifer M., Gareth R. 2010. Understanding and Managing Organizational Behavior. Third Edition. Prentice Hall Bew Jersey.

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.

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 4 Tahun 2021

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.

Kartono, Kartini. 2013. Pimpinan dan Kepemimpinan. Gunung Agung, Jakarta.

Koontz, H, O, Donnel C, & Weihrich, H. 2014. Management. McGHrow-Hill Book Co. Singapore.

Lembaga Administrasi Negara. 2013. Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosdakarya. Bandung.

Manullang M. , 2012, Dasar-dasar Manajemen , Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta

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.

Maslow, A. H. 2013. Motivation and Personality. Harper and Row. New York.

Moenir , H.A.S. 2010. Manajemen Pelayanan Umum, Bumi Aksara. Jakarta.

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.

Nazir, Moh. 2013., Metode Penelitian, Erlangga Jakarta.

Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.

Osborne, Richard,. 2013, Banishing Bureaucracy : The five Strategies for reinventing government, terjemahan Abdul Rosyid, Ramelan, PPM, 2013 Jakarta

Prasetya Irawan, 2014, Pengantar Sumber Daya Manusia, STIA LAN Pres, Jakarta

Robbins, Stephen P. 2011, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhellindo, Jakarta.

Sahrun .2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari. Tesis Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.

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.

Salusu, J,. 2010. Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Petunjuk Teknis untuk Staf Manajemen, PT. Grasindo /Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.

Schein, E.H. 2014 Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View. Jossey-Bass Publisher, San Fransisco.

Schuler, Randall S. 2014. Personnel and Human Resource Management. : West Publishing Company. New York.

Senge, Peter M. 2013. Fifth Discipline (Disiplin Kelima, Seni dan Praktek dari Organisasi Pembelajar. Terjemahan:Nunuk Adiarni. Binarupa Aksara. Jakarta,

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 4 Tahun 2021

Siagian, Sondang P., 2014. Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, CV. Haji Masagung. 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.

Stoner, J.A.F. 2014. Management. Prentice-Hall International. London.

Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung

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.

Susiati., 2014. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja. Tesis Universitas Brawijaya Malang.

Thoha, Miftah. 2014. Perilaku Organisasi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Toto Tasmara, 2010. Membudayakan Etos Kerja Islami, Gema Insani. Jakarta.

Zethhaaml, Valerie A. Parasumaran A. dan Leonard L. Berry. 2014. Dalivering Quality Service, Balancing Costumer Perceptins and expectations. The Free Press. New York.

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.